National Defence / Défense nationale

VAC ACC

The Minister of National Defence and The Minister of Veterans Affairs Canada 2002 Annual Report to the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs on

Quality of Life in the Canadian Forces

Canada

Preface

March 29, 2002

Once again we are pleased to submit an Annual Report to the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA) regarding its Report tabled in the House of Commons on October 28, 1998, entitled, "*Moving Forward – A Strategic Plan for Quality of Life Improvements in the Canadian Forces.*" This is the third annual report that follows up on the Government's Response published on March 25, 1999 and updates the information provided in the 2001 Annual Report to SCONDVA dated March 30, 2001.

The Departments of National Defence and Veteran's Affairs have kept the quality of life of our Canadian Forces' members and families as one of our top priorities. The Departments continued to work together on the complete spectrum of SCONDVA initiatives. During the past year, the Government implemented a further 13 of the SCONDVA recommendations, bringing to 68 the number of recommendations completed in the three years since the Government accepted the 89 recommendations contained in the SCONDVA report. The Government, recognizing the requirement for an organization to continue addressing the quality of life concerns of Canadian Forces members and their families, established within the Department of National Defence, a permanent Directorate of Quality of Life. This Directorate stood up effective September 1st, 2001. It will carry on from the Project Management Office of Quality of Life and will continue efforts to complete the remaining SCONDVA recommendations. In order to become proactive in addressing contemporary quality of life concerns, the Directorate has also begun to champion additional quality of life issues not identified by SCONDVA.

Care of our Injured and Retired personnel and their families remains a priority within the QOL program. Due to demand additional resources are being dedicated to the DND/VAC Centre for care of the injured ("The Centre") and Veterans Affairs Canada has appointed a Deputy Director in recognition of the important role fulfilled by The Centre[1]. On October 27, 2000 the Government passed amendments to the Pension Act that permit serving members injured in the service of Canada to receive disability pension benefits. This is in direct response to SCONDVA recommendation 55, and has resulted in an average of 250 applications to VAC monthly since the legislation was enacted. In the spirit of this legislation, the process whereby individuals apply for and receive disability pensions has been simplified and streamlined. Both departments have commenced the provision of case managers and transition co-ordinators that assist members making the transition from military to civilian life. The Project Management Office, Rx 2000, was stood up to improve the Canadian Forces' Health Services System. Through this new Project the Department of National Defence and Veterans Affairs Canada continue to increase the quality and quantity of information on medical benefits available to all Canadian Forces' members and their families. The Centre has expanded the Transition Assistance Program that helps medically released Canadian Forces' members receive priority hiring within the Federal Government or find civilian employment.

---

[1] The Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families is a combined Department of National Defence and Veterans Affairs Canada organization within the Directorate of Casualty Support Administration.

Assistance Program that helps medically released Canadian Forces' members receive priority hiring within the Federal Government or find civilian employment.

The Government is also taking steps to redefine Special Duty Areas to better reflect the nature of contemporary military operations. Amendments to the Pension Act passed in October 2000 provide benefits to still-serving members of the CF disabled as a result of service-related injuries, regardless of where those injuries occurred. Additionally, on March 29th 2001 it was announced that DND and VAC would recognize as "veterans" not only those former members of the Canadian Forces who have served in Special Duty Areas but, in fact, all former members of the Canadian Forces who met eligibility requirements. The Department of National Defence and Veterans Affairs Canada are also working together on the Continuum of Service Project (formerly a Joint Task Force). This project will outline recommendations to redesign programs for benefits and services to Canadian Forces veterans.

This third Annual Report to SCONDVA illustrates our commitment to continue addressing the quality of life issues within the Canadian Forces for serving and retired members and their families. We have accomplished much in the last three and a half years; however, there is still a lot more to be accomplished in the years ahead. We will continue working hard to resolve the issues of increased personnel tempo, pensions for reservists, a universal Regular/Reserve Force pay system, and improved accommodations, to name just a few.

Once again we wish to recognize the key role SCONDVA has played in improving the quality of life for Canadian Forces' members. The continued vigilance and guidance of the Committee's members has proved invaluable in addressing the quality of life issues facing members of the Canadian Forces and their families. The Government remains committed to improving the lives of our military and will continue to support the efforts of the Canadian Forces' Quality of Life program and the Standing Committee.

Sincerely,

The Honourable John McCallum
Minister of National Defence

The Honourable Dr. Rey Pagtakhan
Minister of Veterans Affairs

List of Acronyms

AFC	Armed Forces Council
ASD	Alternate Service Delivery
CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CDS	Chief of Defence Staff
Centre (The)	The Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families
CF	Canadian Forces
CFAO	Canadian Forces Administration Orders
CFAS	Canadian Forces Assignment System
CFB	Canadian Forces Base
CFCEP	Canadian Forces Continuing Education Program
CFHA	Canadian Forces Housing Agency
CFMS	Canadian Forces Medical Services
CFPSA	Canadian Forces Personnel Support Agency
CFS	Canadian Forces Station
CFSA	Canadian Forces Superannuation Act
COLA	Cost of Living Allowance
CRS	Chief of Review Services
DAOD	Defence Administrative Order and Directive
DND	Department of National Defence
DPSP	Director of Pensions and Social Programs
DQOL	Directorate of Quality of Life
DRET	Director Recruiting, Education and Training
DTEP	Director Training Education Policy
DSG	Deployment Support Group
EE	Employment Equity
FVF	Family Visitation Fund
FCP	Family Care Plan
FCA	Family Care Assistance
FY	Fiscal Year (1st April - 31st March)

HRDC	Human Resources Development Canada
IRPP	Integrated Relocation Pilot Program
LTD	Long-term Disability
MFRC	Military Family Resource Centres
NJC	National Joint Council
NYS	National Youth Summit
OSISS	Operational Stress Injury Social Support
OTSSC	Operational Trauma Stress Support Centre
PDRHC	Post Deployment Regional Health Centre
PEP	Personal Enhancement Program
PERSTEMPO	Personnel Tempo - the time CF members spend away from home
PLD	Post Living Differential (allowance)
PMO	Project Management Office
PMQ	Permanent Married Quarter
PS	Public Service (Federal)
PSP	Personnel Support Program
PTSD	Post-Traumatic Stress Disorder
QOL	Quality of Life
RFP	Request for Proposal
Rx 2000	PMO for the reform of the CF medical services
RMC	Royal Military College, Kingston
SCAN	Second Career Assistance Network
SCONDVA	Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs
SDA	Special Duty Area
SHARP	Standards for Harassment and Racism Prevention
SISIP	Service Income Security Insurance Plan
SRB	Senior Review Board (Co-chaired by Deputy Minister and CDS)
TC	Total Compensation (factor or methodology)
UN	United Nations
UTPNCM	University Training Plan for Non-commissioned Members
UTPO	University Training Plan for Officers

VAC	Veterans Affairs Canada
Y2K	Year 2000

Introduction

The Minister of National Defence and the Minister of Veterans Affairs are proud to provide this, the third Annual Report on Quality of Life in the Canadian Forces to SCONDVA. This report outlines the accomplishments made with respect to the Government's commitment tabled on 25 March 1999 and enhances the second Annual Report to SCONDVA that was published on 30 March 2001. Both Government Departments remain committed to improving the social and economic aspects of life within the Canadian Forces. To this end, another 13 of the 89 SCONDVA recommendations were completed during this past year, bringing the total completed to 68. Significant accomplishments have been made in the areas of services offered to injured CF members, the provision of language training and services to military members and their families and the policies and practices dealing with the housing of military families.

The Rx 2000 Project worked throughout 2001 to fulfil its aim of "the provision of professional, effective and efficient in-garrison and operational health care support to CF members through a strong framework of professional standards and a single corporate management entity under the leadership of Director General Health Services (DGHS)." DGHS commenced centralization of most Canadian military health services organizations in 2001 and will reach a steady state by 1 April 2003.

The Centre for the Support of Injured and Retired Members and Their Families, commonly known as "The Centre", operated throughout the year as an initial contact point and referral service to injured and retired members, Regular Force and Reserve members, their families, and the Chain of Command. All calls made to The Centre are confidential and in addition to the original consultation and referral, follow-up calls are made to ensure that an individual's concerns or issues have been resolved and that they have received all the assistance to which they are entitled.

Post Living Differential (PLD) was instituted in June 2000. The PLD recognizes that the cost of living for CF personnel and their families should be maintained at a relative and predictable level no matter where in Canada they are called upon to serve. The first annual review of PLD rates was completed in January - February 2001 and the resultant new PLD rates were published. Data collection to establish future rates will be undertaken in the January-February period each year and new rates will be published effective 1 April.

A permanent Directorate of Quality of Life (DQOL) was created within the Department of National Defence effective September 1st 2001. This 12-person organization continues to work to resolve the remaining SCONDVA-related initiatives and other QOL-related issues. In the spirit of the initial SCONDVA Report, the Department has continued to examine the quality of life issues that concern the men and women of the Canadian Forces and their families. This has lead to the creation and pursuit of several initiatives not specifically identified by the Committee. Major efforts are underway in the areas of:

- PERSTEMPO - assessing the effects of increased time away from home spent by CF members as a result of their military duties;

•Definition of the Family - developing a suite of family definitions for use in the application of benefits and programs so that Departmental policies keep pace with the changing demographics of Canadian society;

•Family Violence - enhancing programs in place to support families subjected to violence, communicating the plethora of programs at the disposal of victims, and providing training to Family Violence service providers (social workers, chaplains, military police, medical professionals); and

•QOL Index - The development of a QOL Index to assess the Department's success in addressing both the SCONDVA and all other quality of life initiatives.

Report Structure

Previous annual reports were organized into five parts, which reflected the five pillars that support the Department of National Defence's Quality of Life program. Those pillars were:

- Pay and Allowances (compensation for work),
- The Housing Portfolio (accommodation),
- The Injured, Retired, and Veterans (care of injured personnel),
- The Military Family, and
- Transitions (including recognition, work expectations and conditions of service).

A significant number of the 89 SCONDVA recommendations have been fully addressed by the Government in the past three years. The majority of the initiatives resident within the Pay and Allowances pillar were addressed as the Canadian Forces achieved pay parity with the Public Service and as progressive allowances and programs such as Family Care Assistance and Compassionate Travel Assistance were created. The Care of the Injured pillar has been replaced by the two stand-alone organizations described above - the DND/VAC Centre for Care of the Injured and the DND Rx 2000 Project, which is revitalizing the provision of health care services to the members of Canada's military.

These significant achievements demanded an updated framework within which the military and the Government could articulate and develop their unwritten 'social contract' as set out in the first chapter of the SCONDVA Report. As a result an alternate structure was required for on-going quality of life efforts. In recognition of the remaining SCONDVA imperatives, this report is structured after the three functional areas of the recently established Directorate of Quality of Life. These three areas are:

- Initiatives;
- Accommodation; and
- Monitoring.

These functional areas of the Directorate of Quality of Life serve as an organizing framework both for this response and for the various Quality of Life (QOL) initiatives to which the

Department and the Canadian Forces are committed. Each activity conducted under this updated framework represents a key dimension of the Quality of Life in the Canadian Forces.

As with previous Annual Reports, this one is intended to provide a concise overview of the Government's progress toward fulfilling the recommendations made by the Standing Committee. The Report provides an executive summary of the year's progress and is structured as follows:

- **Part I – Initiatives Section**

  This portion of the Report describes the on-going QOL, SCONDVA-driven initiatives that do not pertain directly to accommodations issues;

- **Part II –Accommodation Section**

  This portion of the Report describes on-going QOL, SCONDVA-driven initiatives that pertain to accommodations issues;

- **Part III – Monitoring Section**

  The Monitoring section of this report to SCONDVA describes those initiatives completed in 2001;

- **Part IV - VAC Progress**

  The VAC Progress section of this report describes those initiatives that, although considered complete from DND's perspective, are still on-going within VAC;

- **Part V – Follow Up**

  This section describes the on-going efforts to monitor progress on QOL issues and identify new areas for effort;

- **Annex A** – This Annex provides details on the status of each of the SCONDVA recommendations completed in previous years for which the Department has a requirement to report annually; and

- **Annex B** – The table at Annex B summarizes all the SCONDVA initiatives and their progress over the past three years. Details of recommendations closed in 2000 and 2001 can be found in the Department's previous two Annual Reports to SCONDVA.

Commanding Officers continue to ensure that details of the Quality of Life (QOL) initiatives are passed onto their personnel. To assist in this endeavour, this report and other QOL-related information, with many links to other internal and external Websites, are also available on the Internet at http://www.dnd.ca/hr/qol and DND Intranet at http://hr.dwan.dnd.ca/qol.

I - The Initiatives Team

We have concluded that our national commitment - in essence a moral commitment - to the Canadian Forces must be based on the following concrete principles:

- *That the members of the Canadian Forces are fairly and equitably compensated for the services they perform and the skills they exercise in performance of their many duties; and, that such compensation properly take into account the unique nature of military service.*

- *That all members and their families are provided with ready access to suitable and affordable accommodation. Accommodation provided must conform to modern standards and the reasonable expectations of those living in today's society.*

- *That military personnel and their families be provided with access to a full and adequate range of support services, offered in both official languages, that will ensure their financial, physical and spiritual well-being.*

- *That suitable recognition, care and compensation be provided to veterans and those injured in the service of Canada. Here, the guiding principle must always be compassion.*

- *That members be assured reasonable career progression and that in their service they be treated with dignity and respect. In addition, they must be provided with the appropriate equipment and kit commensurate with their tasking.*

The Report: Of the initiatives not reported complete in the previous two Annual Reports, the Committee made eleven recommendations that have not yet been completed and are therefore designated as the responsibility of the DQOL Initiatives Team.

The Government's Position: The Government accepted the vast majority of the Committee's recommendations, particularly those related to pay comparability and to relieving financial stress for lower-ranking individuals. Eleven of the remaining SCONDVA recommendations are the responsibility of the DQOL Initiatives Team.

Recommendation 6. The Department of National Defence pursues initiatives to put in place a real pension plan for the Reserves and report annually to SCONDVA on the progress achieved.

The Reserve Force Pension Project has been combined with the *Canadian Forces Superannuation Act* (CFSA) Review Project to establish the Canadian Forces Pension Modernization Project (CFPMP). The CFPMP objectives are to develop for approval and implementation new pension arrangements for the CF to support current and future strategic CF HR goals; to provide access to a pension plan for members of the Reserve Force and to provide an appropriate package of legislative amendments required as part of the pension reform sponsored by the federal government. Recommended changes will support contemporary HR strategies such as those being developed by the Terms of Service (TOS) Review and the Reserve Force Employment Project (RFEP) and are aimed at addressing the HR priorities of

recruitment, retention and motivation. The new pension plan will provide pension coverage for both full and part-time members of the CF with the applicable plan details contained in regulations. The Canadian Forces Pension Advisory Committee (CFPAC) endorsed the part-time prototype pending further evaluation of the administrative systems and processes that will be required to support it. The staffing process for seeking necessary legislative and regulatory changes has commenced and work is on schedule to support obtaining necessary legislative and regulatory approvals by late 2004.

Recommendation 8. By 31 December 1999, as soon as practicable, a common pay system be adopted for the Regular Force and the Reserves.

Work on the integration of the Reserve Force pay system into the Regular Force pay system began in 2001. The proposed Project name is the "Canadian Forces Pay System (CFPS) Project". During the project initiation phase it was determined that there should be a review of how personnel administration services and pay services are provided the Reserve before proceeding with the CFPS Project. This work is planned for 2002/2003. Once this is completed new target dates and a revised schedule for an integrated "total compensation" package will be determined.

Recommendation 10. The Department of National Defence, in recognizing that overtime is a reality of military service, re-examine the valuations of the overtime factor in order that they properly reflect the workloads experienced by CF personnel and report to SCONDVA on an annual basis. The calculation for overtime should remain integrated to the total compensation formula.

The Department agreed to re-examine the overtime factor within the total compensation formula. A survey aimed at identifying amounts of overtime worked was conducted as part of a DHRRE led CF omnibus survey. Director Operational Research (DOR) has completed the required data analysis and the resultant overtime values for the Total Compensation Comparability (TCC) model. The new overtime values will be validated and included in the TCC methodology as part of ongoing reviews. In accordance with Treasury Board direction, Director General Compensation Benefits (DGCB) has undertaken a fundamental review of CF Compensation Strategy, the CF Compensation Strategy Review: Beyond 2001. Part of the review will include a review of the TCC Model with the aim of validating, updating and simplifying the methodology. Changes to the overtime factor within the model will be considered as part of this larger review. Estimate time of completion March 2003.

Recommendation 13. The CF rethink within a year the current relevance of military messes with a view to demonstrating their utility, particularly to younger members. Mess dues should be tax deductible. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted; however, with regard to mess dues, it was determined that it is not possible to obtain tax exempt status owing to the nature of mess dues not falling within the definition of professional dues as defined by Canada Customs and Revenue Agency.

The Department has been reviewing the nature and the structure of messes during the past year. Additionally, The "Messes Beyond 2000" (MB2000) initiative undertaken by the Department has seen the conduct of Environmental Focus Groups to determine the best practices in place

and the common interests shared by all messes of the CF. Under MB2000 marketing analysis and assistance visits were conducted to four selected messes representing all CF elements. Accordingly, senior military leadership is being consulted to confirm a way ahead for the future CF mess policy. Estimated time of completion March 2004.

Recommendation 15. The Special Allowance - CFS Alert be replaced by an allowance similar to that of the Foreign Duty Allowance, and that it be applicable from the date of arrival at Alert.

The current CFS Alert allowance, effective 1 April 1999, is now payable from the date of arrival in Alert. The rate for the Special Allowance – CFS Alert will be reviewed as part of the third phase of the ongoing Fundamental Review of Allowances. Estimated time of completion 2002.

Recommendation 17. The Department of National Defence move to a bi-weekly pay system by 31 December 1999.

This project will require major technical changes to pay delivery systems as well as fundamental policy changes related to pay and benefit calculation. While work to validate the need for change can commence immediately, work to implement changes has been deferred until after Canadian Forces Pay System (CFPS) Project to integrate Reserve and Regular Force pay into the CCPS (the pay delivery system) and pension modernization projects are in place. Neither of these projects will be complete before 2005. Given the technical and policy challenges of the change from twice a month to every two weeks pay delivery, action to expedite the change could jeopardize normal pay delivery and would certainly delay the pension modernization project particularly the delivery of a "real pension" for members of the Reserve. This initiative will not be completed before 2005.

Recommendation 19. The Department of National Defence adopt a similar approach, in line with the domestic COLA, to the cost-of-living entitlements for CF members serving overseas.

The Canadian Forces provides ongoing representation on the National Joint Council (NJC) Sub-committee responsible for the Foreign Service Directives (FSD). This sub-committee recently completed a fundamental review of the benefits, the Triennial Review, and the resulting changes were accepted by the NJC effective June 2001. The benefits provided to federal employees serving outside Canada as described in the FSD provide the basis for CF member benefits now described in the Military Foreign Service Instructions (MFSI) (formerly Military Foreign Service Regulations (MFSR)). Benefits described in the FSD/MFSI are designed to address the cost of living and the financial environment faced by CF and Public Service members serving outside of Canada. This comprehensive and tailored approach to addressing CF member needs when serving outside Canada better meets the CF objective to ensure that "the cost of living of CF personnel and their families should be maintained at a relative and predictable level, no matter where personnel are called upon to serve" than would an adapted Post Living Differential methodology. Thus, the needs of members posted outside Canada will continue to be addressed through the FSD/MFSI process.

Recommendation 20. The Government appoint an independent review panel, at least once every five years, to examine, and make recommendations with regard to the appropriateness of compensation and benefits provided to the Canadian Forces. The panel should report to SCONDVA.

The development of the Military Compensation Review Committee has become part of a TB directed compensation strategy review, CF Compensation Strategy: Beyond 2001. As part of the over all review, discussions on requirements and options for the MCRC have been initiated with the TB Secretariat. A private sector consultant is reviewing the requirement and will develop options, the scope of the committee mandate and reporting mechanisms and will make recommendations for membership.

Recommendation 38. That the contracts with moving companies be modified to allow much more time for individuals to report and document damages to possessions resulting from a move. These contracts should be reviewed on an annual basis.

This recommendation is being addressed through the household goods movement contract with the moving industry as well as part of the re-engineering of the relocation process. Estimated time of completion Mar 04. In the interim, the Department has taken action to ensure CF members are fully aware of both their rights and responsibilities regarding insurance coverage.

Recommendation 43. The recommendations of the McLellan report concerning the training of leaders on care of injured issues be implemented as quickly as possible and that other measures be taken to inculcate leaders on the importance of caring leadership. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

With respect to *training*, the Canadian Forces are refining the training provided to Officers and Non-Commissioned Members concerning the care of injured personnel and on the ethos of caring. The Officer General Specification and Non-Commissioned Member leadership courses has been expanded to include caring leadership, and training standards rewritten to reflect this fact. The majority of the Course Training Plans (CTPs) have been produced; however, with the priority of work being placed on recruiting and training further development of these CTPs has been delayed. Estimated time of completion March 2004.

Recommendation 53. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs and other agencies change their procedures to minimize the duplication of medical examinations and other requirements during the processing of disability pension applications. A report should be made to SCONDVA within a year.

A Working Group composed of DND, VAC, HRDC and SISIP are examining methods of reducing duplication of medical examinations by developing a medical examination information package for use when a CF member is being released. A new draft form has been developed and accepted by all stakeholders. A trial of the new draft form is ongoing at five different bases and only for members applying for a VAC pension. The results will be evaluated and a final decision will be taken in 2002.

II - The Accommodations Team

Canadian Forces members and their families must be able to secure safe, suitable accommodation wherever they are posted. Previous under-funding of housing stock and repairs must be corrected.

The Report: The Committee originally made 21 recommendations designed to provide much-needed improvements to military housing stock and greater flexibility to the Canadian Forces Housing Agency (CFHA). The Accommodations portfolio encompasses the ten recommendations that have yet to be completed.

The Government's Position: The Government supported the aim of the Committee's general statement of principles on accommodation and accepted the intent of their recommendations with respect to the CFHA. Key to correcting these issues has been the development of a Department of National Defence Accommodation Policy that was issued in June 1999. To be consistent with this policy, the Department has completed the phasing in of market value rents for married quarters. This accelerated rationalization of married quarter rents to rates comparable to local private sector rents for similar housing ensures that CF members regardless of where they live in the local community are treated fairly and equitably. The Department has provided CFHA with approximately $130 million since 1 April 1999 to address remedial health and safety repairs to bring military housing to an adequate standard in this regard. The Committee's recommendations relating to the role, responsibilities and funding of the Canadian Forces Housing Agency continue to be under study. The Minister of National Defence will inform SCONDVA when decisions on the status of the Housing Agency are finalized.

Recommendation 21. The Department develop and adopt a policy to ensure that personnel at all bases and major facilities have access to well-maintained single quarters. An annual progress report should be made to SCONDVA.

The DND Accommodation Policy was approved and promulgated in June 1999. The long-term vision for accommodation is currently in the final stages of development. The supporting regulatory framework of orders and directives are being formulated and should be finalized in Summer 2002.

Recommendation 22. A common standard for the design and operation of modern single quarters at all bases and stations of the Canadian Forces be established and that facilities not meeting this standard should be upgraded or replaced as soon as possible. SCONDVA should receive a progress report within a year.

Draft accommodation standards have been developed to support CF members living in single quarters. These standards once formally approved will be implemented as part of the departmental regulatory framework. Upgrades and replacement of existing facilities will proceed as priorities and funding permits, incorporating these new standards. The estimated completion date for this initiative is October 2002.

Recommendation 23. Departmental planners and contractors must give a high priority to the protection of the dignity, privacy, and safety of individuals in the design and

administration of single quarters. SCONDVA should receive a progress report within a year.

The draft accommodation standards have been developed specifically to address the preservation of the dignity, safety, security and privacy of CF members in single quarters. At the same time, administrative policies and practices are being reviewed to ensure that the CF members in single quarters are treated fairly, equitably and with due regard to personal needs. The estimated completion date for this initiative is October 2002.

Recommendation 26. The Housing Agency must provide adequate and efficient services, including emergency repairs, for PMQs slated or likely to be abandoned in the next few years because of the closure of a base, the transfer of military units or other reasons until alternative housing becomes available.

DND has provided CFHA with approximately $130 Million in incremental funding since 1 April 1999 specifically to address remedial health and safety repairs. Approximately $46 Million in total is committed for such work in FY 2001/2002 for occupied units. A disposal program is underway for MQs judged to be Beyond Economical Repair (BER) and surplus to DND requirements. The estimated completion date for this initiative is March 2003.

Recommendation 29. The Housing Agency should proceed with the task of determining the best way of providing modern and environmentally efficient Permanent Married Quarters, in consultation with Base Commanders and the Department, which should report on an annual basis to SCONDVA.

This recommendation was accepted in principle. The DND Accommodation Policy promulgated in June 1999 committed the Department to ensuring that all CF members and their families can secure suitable accommodation wherever they are posted. The policy also reflects the need for housing solutions to be site-specific, cost-effective, and suitable to personal circumstance. Finally, the policy states that affordability will be addressed through adequate compensation and not through subsidized or sub-standard Crown-owned housing.

Site-by-Site Housing Requirement Studies were completed in April 2001. A CFHA Rationalization and Recapitalization Strategy has been drafted and is presently under departmental review. This strategy will address those concerns identified by SCONDVA and further ensure cost-effective, efficient life cycle management of the future Crown housing portfolio in keeping with DND objectives. Site-specific housing project initiatives will be programmed and implemented as part of the national strategy and as funds become available. Given current resource levels within the Department, the timeframe to implement individual site initiatives may stretch beyond the 2010 timeframe. The estimated completion date for this initiative is March 2005.

Recommendation 30. The Housing Agency be given an expanded mandate in order to undertake any option it determines to be the most cost-efficient to provide housing and housing services for military bases.

The legal authority of the Canadian Forces Housing Agency is limited, under its current mandate, to the operation and maintenance of the existing housing portfolio. The Department is examining the accommodation needs of all CF members, including those living in the private

sector. This holistic examination may suggest additional amendments to the mandate of the Agency beyond the management of strictly Crown housing. The Department is exploring various means of restructuring and empowering the Agency so that it has the flexibility and authority it needs to carry out a wider mandate. A Treasury Board Submission requesting an expanded mandate for CFHA is currently being finalized. Additional mandate amendments may be required in the future as new opportunities and services are identified that would benefit CF members and suit the CFHA organizational structure. The estimated completion date for This initiative is planned for completion prior to December 2002.

Recommendation 31. The Department of National Defence be allowed to use the funds generated by the sale or long-term leasing of departmental lands and facilities or to swap land with private developers primarily to help the Canadian Forces Housing Agency finance the construction or leasing of Permanent Married Quarters.

These recommendations are accepted in principle. The TB Submission for the CFHA Mandate includes provisions for the use of proceeds from land transfers, sales and disposals to fund new housing initiatives. Please note the more detailed response to recommendation 30.

Recommendation 32. The Department be empowered to use the proceeds from the sale of capital assets primarily to help the Housing Agency finance the construction or leasing of PMQs. Indeed, we further recommend that revenues generated by the sale of departmental assets be retained by the department in order to enable it to meet other requirements as well.

The recommendations regarding the retention of funds relating to the disposal or leasing of assets are fully supported as they pertain to property and assets linked to housing. The TB Submission for the CFHA Mandate includes provisions for the use of such proceeds to fund new housing initiatives. Future Agency authorities being considered include the ability to form a wide variety of joint ventures including the provision for the use of land in exchange for property, capital, or services. Experience to date indicates that funds from sale of assets are often not available in time to finance the related initiatives. This would further support recommendation 33 regarding loans. The estimated completion date for this initiative is May 2002.

Recommendation 33. The government grant the Housing Agency a repayable low-interest loan to help it proceed with its business. The Housing Agency should obtain other revenues through long-term lease arrangements with contractors.

The provision to secure capital funds will be required to assist CFHA to achieve its current or expanded mandate. The TB Submission for CFHA includes provisions for a variety of financial instruments to secure those capital funds required to finance future endeavours however it is intended that financing be site-specific. DND will in turn prepare comprehensive Master Accommodation Implementation Plans, incorporating both family housing and single quarters, with funding projections based on current and future site-by-site studies. Master Implementation Plans (MIPs) for Residential and Training accommodation will be developed in due course on the basis of the MQ Rationalization and Recapitalization Strategy and a Training Accommodation Rationalization Study. The estimated completion date for this initiative is September 2003.

Recommendation 37. A program be developed to facilitate the leasing by the Housing Agency of homes owned by military personnel for use as PMQs when homeowners are posted to another region of the country or overseas. The Status of the program should be reported to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted in principle. Its feasibility and applicability are being examined in relation to the property management dimension of the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP) but is not presently incorporated into the mandate and authorities being sought for CFHA in the TB Submission. This recommendation may be included in future opportunities and services for CFHA referred to in the response to recommendation 30. The estimated completion date for this initiative is September 2003.

III - The Monitoring Team

In order to provide a framework for addressing the various problems and changes faced by the CF, we will need to put in place a comprehensive human resources policy. This policy must:

- *always ensure that operational requirements are met;*
- *incorporate what is best in current practice;*
- *provide jobs that are rewarding and challenging;*
- *allow the CF to recruit, retain and motivate quality people by offering them a fair and equitable pay and benefits package which recognizes the demands of military life;*
- *enable individuals to realize their potential and provide them with equal opportunity irrespective of race or gender;*
- *assist members to prepare for second careers;*
- *take individual and family needs and aspirations into account when determining postings and in the development of policies.*

The human resource policy that is put in place must be integrated, comprehensive, transparent and readily understandable by all members.

The Report: The need to report progress on already-completed SONDVA recommendations is a recurring theme in the Committee's original report. The Committee recommended that an annual report to SCONDVA be made on 24 of its recommendations. From these 24 initiatives, 11 were completed in previous years and are reported at Annex A.

The Government's Position: In the spirit of needing not only to put programs and policies in place, but also to continually assess the effectiveness of these programs and policies, one component of DQOL has been created to monitor completed initiatives. Thirteen of the SCONDVA recommendations were completed in the past year and have thereby become the responsibility to the DQOL Monitoring Team.

Recommendation 11. The Department of National Defence develops management practices that will allow CF members to take leave in order to meet personal and family expectations. Subject to operational requirements, designated leave periods should be mutually acceptable to commanding officers and those desiring leave. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This initiative was completed in April 2001 with the promulgation the CF Leave Policy in a Forces-wide message. Departmental Administrative Orders and Directives are being developed. The granting of leave remains a chain of command responsibility. Briefings to Base

Commanders, normal courses, deployment courses, etc. continue to provide explanations of the policies and emphasize the need for ensuring members are afforded annual leave within the year it is earned and for respecting the policy intent and needs of individuals in granting other types of leave.

Recommendation 24. The Canadian Forces Housing Agency must review its policies and its arrangements with contractors at all bases to ensure that efficient and appropriate repairs are made to PMQs at the earliest possible time when emergencies occur.

This initiative was completed in December 2001. The Canadian Forces Housing Agency has a system of management guidelines in place for all Housing Offices to ensure response to occupant and unit emergencies in an efficient and timely manner. Emergency response service is maintained to a standard consistent with and exceeding those in practice in the private sector.

Recommendation 25. The Housing Agency must ensure that its officials at all bases are properly trained to provide fast and courteous service to residents of PMQs, especially in emergencies.

This initiative was completed in December 2001. The Canadian Forces Housing Agency has increased its training budget for HMO personnel to include customer relations, management and improved after-hours response capabilities. See the response to Recommendation 24.

Recommendation 39. The Department of National Defence or some other agent such as the Canadian Forces Housing Agency assist members of the Forces in making claims for compensation of damages caused by movers during a move. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

This initiative was completed in April 2001. It was addressed as part of the re-engineering of the relocation process, including implementation of a *Move Education Program* for members and spouses. The Department continues to study ways of providing direct assistance to members such as the establishment of a position for a claims advisor.

Recommendation 56. Military personnel who have served in Special Duty Areas (SDAs) overseas be recognized as veterans.

This initiative was completed in March 2001. On March 29, 2001, the Minister of Veterans Affairs informed SCONDVA that VAC and DND would recognize as "veterans" not only those former members of the Canadian Forces who have served in Special Duty Areas but, in fact, all former members of the Canadian Forces who have met both DND's military occupational classification requirements and been released from the Canadian Forces with an honourable discharge. These requirements apply equally to those Canadian Forces members who have served in the Reserves. In conferring "veteran recognition" to former members of the Canadian Forces, it must be reiterated that access to VAC benefits and services are based on need or other defined eligibility - not recognition as a "veteran." Completed March 2001.

Recommendation 58. Guidelines be developed to govern the operation of rear parties and other unit support groups in order to ensure a standard level of support to families of both Regular Force and Reserve personnel during deployments of units. These measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military

personnel and their families. Special attention should be paid to the needs of personnel from other units deployed overseas with larger units. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This initiative was completed in February 2001. The Department of National Defence has defined common support standards to be administered by the Deployment Support Groups (DSGs) to ensure that families will receive the same level of support and service across the country. It has also established a Canadian Forces Family Policy and continues to support and expand the programs available through the Military Family Resource Centres. The Director of Military Family Services continues, with the use of a newly developed National Information Database, to monitor guidance and funds provided to the Military Family Resource Centres for expanded support to Reservists, and UN augmentees.

Recommendation 61. The Canadian Forces develop a military family policy to ensure better co-ordination and co-operation between all the elements of the family network and to guide decisions on matters which affect the quality of life of military families. That this policy takes into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This initiative was completed in November 2001. A CF Family Policy was developed and was published as Defence Administrative Order and Directive in June 2000. The policy recognizes the military family relationship, reiterates the CF's commitment to the family, and describes the core principles and areas of responsibility for program delivery. One of the goals of the policy is to establish a military family network that incorporates all of the elements of service and support to the family. Additionally, the Family Care Plan (FCP) has been incorporated as an amendment to the CF Families DAOD and a new DAOD, Notification of Family Death, Illness or Injury, establishes a policy and a process to contact members when required in circumstances such as death, serious illness or injury of a family member.

Recommendation 63. Posting guidelines be modified to provide career managers greater flexibility to facilitate postings for special family needs without limiting the career prospects of personnel. That posting guidelines take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

This initiative was completed in June 2001. This recommendation was accepted. In December 1999, the QOL Senior Review Board (SRB) authorized the formalization of Contingency Cost Moves. Contingency Cost Moves are designed to give the career manager the necessary flexibility to post personnel to new locations due to exceptional personal circumstances. If the CF members' personal circumstances do not affect the members' employability, deployability and ability to perform their duties, the member may be considered for a Contingency Cost Move. Where this is not the case, the member may be considered for compassionate status, and if necessary, a compassionate posting. For the duration of the compassionate status, the member will be subject to career restrictions. The CF's Compassionate Posting Policy has been revised and a Defence Administrative Order and Directive (DAOD) has been written and promulgated.

Recommendation 66. Programs for teenage members of military families be given special attention in the development of policies. Efforts should be made to recognize special education needs and to encourage the development and use of programs such as the Individual Educational Plan. That these programs take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

This initiative was completed in March 2001 with the creation of a National Recreation and Youth Services Manager (NRYSM) position within the Canadian Forces Personnel Support Agency. The NRYSM is developing guiding principles for youth services and the associated minimum national service standards. Development of a National Youth Services Model for Canadian Forces communities is also underway. The Model will be complete in July 2002 and will reflect and respond to the needs and interests of Canadian Forces youth between the ages of 12 and 18 years. It is designed to establish national minimum standards for programs and services to provide a more systematic approach to the delivery of youth services at the local level.

Recommendation 72. Second language training policies be amended to ensure that military spouses can have access to language courses on bases when requested. A report on developments should be made to SCONDVA on an annual basis.

This initiative was completed in February 2001. The Second Language Training (SLT) program and policies developed by the Department are in place and functioning.

Recommendation 73. In the future, all services and programs offered by the Department of National Defence to military personnel and their families be available in both official languages.

This initiative was completed in August 2001. The DOL Report on the effectiveness of bilingual services at DND locations has been published. DQOL to continue monitoring.

Recommendation 77. The Canadian Forces ensure that the career management component remains adequately staffed, to meet both human resources and operational requirements.

This initiative was completed in December, 2001. The Canadian Forces Assignment System is designed to improve the overall planning and delivery of career management to members of the Canadian Forces.

IV - VAC Progress

Recommendation 44. That the programs be developed to make public and private sector corporations more aware of the skills and experience offered by individuals leaving the Forces and to help facilitate their hiring of personnel who must end their military careers prematurely because of serious injuries or illness.

This recommendation was accepted. The Public Service Commission (PSC) has approved priority hiring for personnel injured in designated Special Duty Areas. The DND request to the PSC to expand this priority to personnel injured in domestic operations as well as those in inherently dangerous occupations such as search and rescue and explosives ordnance disposal has been denied. However, the PSC has agreed to consider a request to amend the DND Employment Equity Program to include these individuals. Requests to provide similar hiring priority have been sent to Provincial Public Service Commissions and discussions have taken place with several provinces. Private industry has also been approached to assist in this initiative.

A Transition Assistance Program has been established within The Centre to provide individual employment assistance to CF members who are medically released. In 2001, the VAC policy on casual hiring was amended to include the Transition Assistance Program as a source for short-term employment opportunities. In addition, CF members have been seconded to work in VAC, e.g. in southern Ontario as a career advisor for VACs CF clients, on the VAC-CF Project team and on the Continuum of Service Project. The Department is currently also in discussion with the Public Service Commission to receive special Deputy Ministerial delegation to hire releasing CF members for longer-term employment as well.

Recommendation 46. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs establish a single access source of assistance, research, and information to individuals suffering severe and debilitating illnesses since their service during the Persian Gulf War.

This recommendation has been accepted and is being implemented. Post Deployment Regional Health Centres (PDRHCs) have been established by DND. A DND/VAC Memorandum of Understanding allows VAC to refer former CF members with service in any designated Special Duty Area, such as the Persian Gulf, to these Centres for diagnostic investigation related to an application for a disability pension and the development of a treatment plan for their disabilities. Former CF members who served in Croatia can also access the PDRHCs if they have general health concerns.

Under a separate DND/VAC Memorandum of Understanding, still-serving CF members will be able to access mental health clinical services through VACs Ste-Anne's Hospital and CF veterans (former CF members) will be able to access these services through DND's Operational Trauma and Stress Support Centres.

Recommendation 48. That the importance of programs to assist individuals dealing with the effects of post traumatic stress disorder (PTSD) and other types of stress be reaffirmed and that their funding be reinforced.

These recommendations were accepted and resulted in the following initiatives:

a. four additional Operational Trauma and Stress Support Centres at Halifax, Valcartier, Edmonton, and Esquimalt were opened;

b. an additional Critical Incident Stress debriefing course is run yearly;

c. additional PTSD training will be given to CFMS personnel including doctors and other medical professionals;

d. Post Deployment Follow-up Policy has been developed and is awaiting final approval. This policy includes standardized compulsory physical and psychological evaluation for both Regular and Reserve Force members;

e. on April 1, 2001, VAC launched an Assistance Service (formerly referred to as a crisis line) for former CF members and their families who require professional counselling. Accessed initially by a toll-free telephone line, this service is modelled on the DND's successful CF Members Assistance Program (CFMAP);

f. VAC has made changes to the management of PTSD and other psychiatric illnesses including the development of Pensions and Health Care protocols to ensure timely and responsive services and interventions to clients suffering from these illnesses;

g. VAC is also revisiting policies and processes related to the award of health care benefits to ensure that the domestic, social and other physical circumstances of PTSD clients are considered in their treatment. Other mechanisms with DND are being explored for further integration of evaluation and assessment processes and examinations of psychiatric clients;

h. Efforts are ongoing to improve VAC staff education in terms of CF-related challenges, issues and initiatives with special emphasis on client mental health issues. Activities include:

   (1) orientation sessions/workshops/seminars across Canada for physicians, nurses and other departmental staff to update their knowledge and skills in dealing with mental health issues to recognize the difficulties that pension applicants claiming these conditions might be experiencing;

   (2) the development of a VAC Information and Resource Handbook designed to provide front-line staff with information and resources to assist them in dealing with special needs presented by CF clients as suicide, psychologic trauma, chronic pain;

(3) the development of educational tools as part of its "Learning Toolkit", as publication of a booklet entitled, PTSD and War-Related Stress (based on an Australian source document); and

i. Operational Stress Injury Social Support Pilot Project, in partnership with DND, has as its aim to increase the level of social support available to CF members and CF veterans affected by operational stress injuries (OSI), both inside and outside the workplace. The deliverables include the development of a peer support network and, in the longer term, instigating an institutional cultural shift, improving pre-deployment training, developing ways and policies to better manage members and former members with OSI and better address the needs of their families; and

j. Mental Health Partnership - VAC and DND have signed an agreement through which still-serving CF members will be able to access mental health clinical services through VAC's Ste. Anne's Hospital and CF veterans (no longer serving) will be able to access these services through DND's Operational Trauma and Stress Support Centres.

Recommendation 49. That the requirements of Reservists, especially those who have served on peacekeeping operations, for assistance in dealing with the effects of post traumatic stress disorder and other types of stress be addressed as fully as possible.

Same as recommandation 48

Recommendation 52. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs together with other agencies develop streamlined procedures to ensure quick and effective transfer of all relevant records of personnel leaving the Forces. A report on the progress achieved should be made to SCONDVA within a year.

This recommendation was accepted and has been implemented. DND and VAC continue to work towards further streamlining procedures and processes related to the effective transfer of service documents of personnel leaving the CF. VAC has conducted a Transition Coordinator Pilot Project (TCPP) from February to December 2001 that placed seven full-time employees at key CF locations as part of a pilot project to assist members in their transition from military to civilian life. The Coordinators act as a bridge between the CF Case Manager and the VAC District Office and help CF members still-serving access VACs benefits and services to which they are entitled. An evaluation on the TCPP is currently under review by VAC.

The interface between the two Departments on behalf of common clients will greatly help to streamline procedures and ensure quick and effective transfer of all relevant records of members leaving the CF. Additionally, through various working committees and liaison between DND and VAC, actual and potential problem areas are being identified early and actions taken to eliminate or minimize delays. VAC has also assigned a former CF/VAC Project Officer to work with the DND Liaison Officer to address and resolve both systemic and specific issues as they are identified. Finally, VAC has provided on-base resources for short periods to alleviate backlog in photocopying documents relevant to applications for pensions.

Recommendation 54. The Department of Veterans Affairs pursue its vigorous actions to reduce as much as possible the time necessary to process disability pension applications and appeals. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

A reform of disability pension adjudication was launched on June 6, 2001 and has reduced backlogs in adjudication by 50%, resulting in faster processing of disability pension decisions. The claim preparation stage for pension applications in district offices was also streamlined considerably, resulting in reduced backlogs in field offices. The streamlining has enabled the Department to maintain an average turnaround time of six months, even though there was a significant increase in pension application workload. Pension Adjudication protocols are currently being piloted at CF bases in Edmonton, Esquimalt and Cold Lake. The Table of Disabilities and Entitlement Guidelines Project is currently underway with a goal to improve the quality, consistency and timeliness of disability pension decisions and to improve the transparency of the decision-making process within the Disability Pension Program. Following extensive consultation in 2002/03 with key players, including veteran organizations, implementation is expected to occur. The project is progressing very well and a draft Table of Disabilities has been completed. A selected group of entitlement eligibility guidelines will be implemented in 2002.

Recommendation 55. That legislation be amended so that major deployments within Canada to deal with national and regional emergencies be designated as Special Duty Areas for disability pension purposes. Measures should also be taken to ensure that personnel who suffer major injuries while on duty in Canada have access to disability pension benefits.

This recommendation was accepted in principle. VAC agrees in principle that members, who are disabled as a result of their duties during deployments, whether in Canada or abroad, should be entitled to a pension. In fact, amendments to the Pension Act passed in October 2000 provide benefits to still-serving members of the CF disabled as a result of service-related injuries, regardless of where those injuries occurred.

VAC does not propose extending the insurance principle to routine domestic deployments, where it cannot readily be determined whether or not a disability is directly connected with such military service. However, VAC is reviewing the existing authorities contained in Section 21 of the Pension Act to ensure that coverage of disabilities resulting from service requirements imposed on CF members is appropriately recognized.

In addition, VAC is reviewing options for recognizing individuals whose area of duty cannot be geographically defined, but who are involved in operations which involve risks similar to those associated with a Special Duty Area. Regulatory amendments approved in August 2001 provide still serving and former members of the CF with treatment that is not provided by DND and Veterans Independence Program services for their VAC pensioned conditions regardless of where they served. VAC is also considering the implications of a review it carried out on the needs of its clients to determine what services they may require, and if existing programs are relevant and appropriate.

V - Follow-Up

The Committee has asked for follow-up reports on several of its recommendations. The Department will provide verbal briefings and written reports to the Committee on decisions and on progress, as appropriate. The SCONDVA recommendations requiring an annual update to the Committee will be provided in future via the Chief of Defence Staff's Annual Report. The Directorate of Quality of Life will continue work to complete the remaining SCONDVA initiatives and to champion evolving QOL-related issues. In addition, the CDS will continue to address quality of life issues in his annual report to Parliament. As recommended by the Committee, the Government remains committed to this dialogue on the vital issues raised in the Report as the best way of informing Parliament about what is being done. Ongoing discussion of SCONDVA's observations will also serve to remind all concerned Canadians of the valuable contribution made to the Canadian Forces by Members of Parliament through their work on Quality of Life issues.

RECOMMENDATIONS REQUIRING ANNUAL REPORT TO SCONDVA

This annex contains all the SCONDVA recommendations that were completed in previous years, but for which SCONDVA asked for a report on an annual basis.

Pay and Allowances (Compensation for Work)

Recommendation 9. The Department of National Defence immediately review the Military Factor to ensure that both the criteria and the values assigned properly reflect the uniqueness of military service and that the results be reviewed by SCONDVA on an annual basis.

The Department has undertaken a re-examination of the overtime factor within the total compensation formula based on an overtime questionnaire included as part of a CF omnibus survey. The questionnaire was approved informally by Treasury Board Secretariat as a suitable basis for determination of the nature and extent of CF overtime for purposes of comparison with the Public Service. The survey was completed in Dec 99 and was completed by 52% of the recipients. DOR has completed the required data analysis and the resultant overtime values for Total Compensation (TC) have been calculated. New overtime values will be validated and subsequently included in the TC methodology. The timing of the introduction of these changes has not yet been finally determined but are estimated for completion in October 2002.

The Injured, Retirees and Veterans (Care of Injured Personnel)

Recommendation 57. That programs be developed to better inform military personnel on disability compensation and other benefit entitlements for Reserve Force members. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

This recommendation was accepted. VAC is currently developing a strategic communication plan aimed at reaching current members of the Reserve with a follow-up strategy developed to reach former Reserve members. In addition to the development of information packages, briefing sessions are presented to Regular and Reserve personnel at various locations across Canada throughout the year. These briefings outline VACs services and benefits and may be delivered as part of pre- or post-deployment briefings, and Second Career Assistance Network (SCAN) seminars. VAC collaborated in a DND-led initiative in 2001 to produce a mini-video on VAC services and benefits, which is one of a series to be offered to CF personnel unable to attend SCAN seminars. Information about VAC programs, benefits and services is communicated through CF and DND communication medium as their various client newspapers, and website. Ongoing effort is directed at the development and distribution of brochures and videos, i.e. "Veterans Affairs In Service to the Canadian Forces", which outline the services and benefits available from VAC to its CF clients. These communication vehicles are distributed widely to VAC locations, Royal Canadian Legion Provincial Command Offices,

and CF bases. VAC also continues to promote increased learning among its staff in the belief that better knowledge and awareness of the needs of its CF clientele will enhance understanding and service to those clients. VAC staff have enthusiastically participated in such learning events.

The Military Family

Recommendation 59. A clearly defined policy on compassionate leave and travel arrangements be developed to ensure that military personnel and their families can be certain of being able to travel in an appropriate fashion as soon as possible whenever family emergencies occur. When compassionate leave is requested, padres and commanding officers should consult on appropriate arrangements. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

The Compassionate Travel Assistance (CTA) was approved by Governor General in Council in June 2000. The assistance will be reviewed by Treasury Board Secretariat in terms of the total compensation package after a two-year period. The aim of CTA is to provide financial assistance to CF members and their families for travel in times of family emergencies. To ensure that the most economical rate is obtained, members are required to seek the transportation carrier's compassionate fare, where such fares are offered. The QOL Project requested a Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) opinion on the taxability of CTA. In their reply, CCRA have confirmed the taxability of this new benefit pursuant to subsection 6(1) of the Income Tax Act. In November 2000, the QOL Project transferred the responsibility for internal staffing of Duty and Non-Duty Travel Departmental Administrative Orders and Directives (DAODs) to the Director of Compensation and Benefits Administration. Pertaining to compassionate leave, a review of the CF's entire leave policy has been co-ordinated by the Director of Pensions and Social Programs (DPSP). The updated leave policies will be promulgated as a suite DAODs prior to 1 April 2002. One of the functions of the new suite of DAODs will be to ensure the consistent interpretation of criteria for the granting of compassionate leave.

Recommendation 60. The commitment to support Military Family Resource Centres be reaffirmed and that policies governing their operations be reviewed to ensure that the implications of new housing policies and the changing complexion of the military community on and off bases are taken into account. The proposed measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

New policies have been developed regarding the CF Personnel Support Program (PSP) and these will be closely monitored and adjusted, where necessary, to ensure that they are responsive to the needs of all CF families. The CF has reaffirmed its commitment to Military Family Resource Centres (MFRCs) and has undertaken a Chief of Review Service review of the Military Family Support Program (MFSP) to maximize the effectiveness of the program. The major observation made by the PSP Study is that there are no personnel dedicated to the delivery of PSP programs and services at downsized locations. The Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA) believes this is the single greatest obstacle to ensuring adequate PSP

services in these locations. CFPSA and the QOL Project have presented options for the provision of these PSP services to senior leadership. The QOL Senior Review Board provided approval in principle to the selected PSP model in October 2000, and the funding requirement has been identified in the long-term capability plan for ADM(HR-Mil).

Recommendation 68. The Department develop a program to encourage greater awareness among local and national employers of the problems faced by military spouses seeking jobs and to explore opportunities to make more jobs available. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Full-time or, where appropriate, half time Employment Assistance Counsellors were established at all Military Family Resource Centres in April 1999. Significant inroads have been made with civilian employers at the national and local levels, such as banks, the Canadian Corps of Commissionaires and others through a national employment advisor employed at the Directorate of Military Family Services (DMFS).

Transitions (including recognition, work expectations and terms of service)

Recommendation 75. The Department of National Defence examines the feasibility of adopting a longer planning cycle whereby members could be given greater notice of their next posting. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The Director General Military Careers has undertaken a review of the planning cycle and is developing policies and practices to address this recommendation. The Canadian Forces Assignment System was subjected to a validation process in 2000. The weaknesses identified in the validation are being systematically corrected. As the corrections are made, the related career management practices are being made accessible to members of the military through the Director General Military Careers' website. The intent is to share the procedures and criterion used by career managers in order to better convey the career management function to the CF membership at large and to thereby facilitate a dialogue between CF members and their career managers.

Recommendation 81. The Second Career Assistance Network be made available to CF personnel at an earlier date in their careers and that adequate funding be sustained in order to ensure its effectiveness. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This issue has been studied and a number of significant improvements to the Personal Enhancement Programme's Second Career Assistance Network have been initiated to address the timeliness and funding problems identified in this recommendation. Effective 1 Apr 01, additional recurring funds and resources were allocated to the PEP/SCAN to facilitate an increase of the number of SCAN Seminars as well as the introduction of new Long Term Planning (LTP) workshops to be run on Bases/Wings each year. The LTPs in particular are aimed at providing CF personnel with awareness, during the initial 5 years of service, of the issues they need to address to prepare for transition to civilian life. To ensure easier access by

all to the critical elements of the SCAN Seminars, SCAN videos addressing the various Seminar topics are being produced and these will be made available at each of the 17 Bases/Wings that provide PEP services. Additionally, a SCAN booklet that details all the key relevant information covered by the SCAN Seminars is being produced and this booklet will be provided to all CF members. Both videos and the booklet will also eventually be placed On Line for electronic access by all whenever they need it. Finally, the necessary policy framework that is needed to support the aforementioned PEP/SCAN changes is being rebuilt.

Recommendation 82. The Canadian Forces give consideration to increasing the number of UTPO positions made available each year and consider expanding the Royal Military College's Distant Education Program. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The University Training Program for Officers (UTPO) program remains one of the means for an officer to pursue an undergraduate degree. The Department has also introduced additional measures to improve the access to university training for officers. For example, the benefits for academic upgrading have been expanded for serving Regular Force officers such that those who start and complete an undergraduate (baccalaureate) degree credit course after September 1999 are eligible to request reimbursement of 100 per cent of the tuition and other mandatory costs. In addition, each of the Environmental Commanders has initiated separate programs to send selected officers to university on a full-time basis to complete undergraduate degree programs.

The Canadian Forces Military College Office of Continuing Studies was established in 1996 and offers degree program courses to all members of the CF (Regular and Reserve). The Minister's Monitoring Committee indicated that they "have found the work being undertaken at RMC commendable, and feels compelled to remark on the dedication, hard work and genuine concern for the CF officer corps that individuals at the institution have exhibited."

Recommendation 85. The Canadian Forces intensify their efforts in ensuring that all military members are aware of what constitutes a poisoned work environment for women and visible minorities and what constitutes harassment. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Recommendation 86. The Canadian Forces continue to emphasize and make known to all members the serious nature and consequences of not respecting harassment and discrimination policies. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The first Canadian Forces Employment Equity plan was adopted in December 1999. It is a comprehensive effort to maximise human potential. The Plan strives to ensure fair treatment of all persons based on merit and capability, which supports teamwork, unit cohesion, and ultimately operational effectiveness.

Although the CF has not been previously subject to Employment Equity (EE) legislation, it has been proactive in putting in place programs and initiatives in support of EE and Gender Integration. This plan is based on information gathered by the CF in 1995. This survey allowed statistical information to be gathered on women, Aboriginal peoples, and visible minorities

serving in the CF. As persons with disabilities were not considered in this survey, comparative information was not available to assist in the planning of activities for this designated group. This will be corrected in the next survey to be administered this fiscal year.

Revisions to the plan will follow to meet the requirements of the CF EE Regulations now in final draft. Once the Regulations have received departmental approval, a government Order-in-Council will bring the CF under the Employment Equity Act.

In CANFORGEN 053/98 of May 1998 concerning the establishment of the Sexual Assault/Harassment Complaint Service, the CDS stated:

> *I want to remind all CF personnel that it is their personal and professional responsibility to be vigilant and to take necessary action when inappropriate behaviour is observed. Turning a blind eye and hoping the problem will go away is not an acceptable approach and individuals at all levels will be held accountable for their actions. Sexual assault and harassment are not acceptable behaviours in the CF.*

In addition to the initial training provided to CF members through the Standard for Harassment and Racism Prevention (SHARP) program, there is continuing emphasis by the chain of command placed on the consequences of not respecting the stated policies.

Recommendation 87. The Department of National Defence make every effort to ensure that, in future, there be no supply problems with respect to proper fitting and issuance of clothing and personal kit. Uniforms, environmental clothing, and specialized kit such as boots for tank crews must be suitable for the work and training undertaken and be issued when required. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Additional funds were provided for national procurement in 1998 to address the immediate critical shortfalls of clothing. The Army continues to introduce new clothing through the "Clothe the Soldier" program. Similarly, the Air Force and the Navy continue to introduce new clothing or modify the scale of issue to address requirements. The Air Force introduced, in 1998, new winter environmental clothing to rectify a long-standing deficiency; all Air Force personnel at Wings have been issued with this kit. The navy has issued a new set of naval combat dress. New winter parkas have been introduced by both the Air and Maritime environments.

Annex B to the Minister of National Defence and the Minister of Veterans Affairs
2002 Annual Report to SCONDVA

SCONDVA RECOMMENDATIONS		ON GOING	COMPLETED
#	Description	Estimated time of completion	DATE
1	That the pay gap between Non-commissioned members and their Public Service equivalents be closed no later than April 1, 1999.		Apr-99
2	That the base pay gap between General Service Officers and their Public Service equivalents be closed by December 1999.		Apr-99
3	That, effective 1 April 1999 the pay for Privates, Second Lieutenants and Lieutenants, essentially entry level ranks, be increased by not less than 10%.		Apr-99
4	That, effective 1 April 1999, the pay for Non-commissioned Members be increased by approximately 6%; for Captains, through and including Lieutenant Colonels, by approximately 3%; and for Colonels and above by approximately 2%.		Apr-99
5	That the Canadian Forces pay increases should then mirror the economic increases of the Public Service and be granted in a timely fashion.		Apr-99
6	That the Department of National Defence pursue initiatives to put in place a real pension plan for the Reserves and report annually to SCONDVA on the progress achieved.	Sep-02	
7	That, in the interim, the Department of National Defence immediately rectify the current problems with the Reserve Force pay system by 31 December 1999.		Dec-99
8	That, by 31 December 1999, as soon as practicable, a common pay system be adopted for the Regular Force and the Reserves.	Dec-04	
9	That the Department of National Defence immediately review the Military Factor to ensure that both the criteria and the values assigned properly reflect the uniqueness of military service and that the results be reviewed by SCONDVA on an annual basis.		Apr-99
10	That the Department of National Defence, in recognizing that overtime is a reality of military service, re-examine the valuations of the overtime factor in order that they properly reflect the workloads experienced by CF personnel and report to SCONDVA on an annual basis. The calculation for overtime should remain integrated to the total compensation formula.	Oct-02	
11	That, the Department of National Defence develop management practices that will allow CF members to take leave in order to meet personal and family expectations. Subject to operational requirements, designated leave periods should be mutually acceptable to commanding officers and those desiring leave. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Apr-01
12	That when an individual in the Canadian Forces is posted to a position that calls for a higher rank level, acting pay, at the higher rank level, should apply immediately.		Jun-00
13	That the CF rethink within a year the current relevance of military messes with a view to demonstrating their utility, particularly to younger members. Mess dues should be tax deductible. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.	Mar-04	
14	That, the Special Allowance - CFS Alert be replaced by an allowance similar to that of the Foreign Duty Allowance, and that it be applicable from the date of arrival at Alert.		Apr-99

SCONDVA RECOMMENDATIONS		ON GOING	COMPLETED
#	Description	Estimated time of completion	DATE
15	That, the appropriate level for the new CFS Alert allowance be significant and therefore set at rating level IV of the Post Differential Allowance.	Aug-02	
16	That, the Department of National Defence immediately adopt the benefit counting maternity leave as time qualifying for severance payment.		Apr-99
17	That, the Department of National Defence move to a bi-weekly pay system by 31 December 1999.	Dec-04	
18	That the Department of National Defence establish a non-taxable global Cost-of Living Allowance (COLA) to be paid to CF personnel posted at locations in Canada. CB006 - Post Living Differential (Part A)		Jun-00
19	That the Department of National Defence adopt a similar approach, in line with the domestic COLA, to the cost-of-living entitlements for CF members serving overseas. The Department should report to SCONDVA within a year.	Mar-04	
20	That the Government appoint an independent review panel, at least once every five years, to examine, and make recommendations with regard to the appropriateness of compensation and benefits provided to the Canadian Forces. The panel should report to SCONDVA.	Mar-04	
21	That the Department develop and adopt a policy to ensure that personnel at all bases and major facilities have access to well-maintained single quarters. An annual progress report should be made to SCONDVA.	Oct-02	
22	That a common standard for the design and operation of modern single quarters at all bases and stations of the Canadian Forces be established and that facilities not meeting this standard should be upgraded or replaced as soon as possible. SCONDVA should receive a progress report within a year.	Oct-02	
23	That departmental planners and contractors must give a high priority to the protection of the dignity, privacy, and safety of individuals in the design and administration of single quarters. SCONDVA should receive a progress report within a year.	Oct-02	
24	That the Canadian Forces Housing Agency must review its policies and its arrangements with contractors at all bases to ensure that efficient and appropriate repairs are made to PMQs at the earliest possible time when emergencies occur.		Dec-01
25	That the Housing Agency must ensure that its officials at all bases are properly trained to provide fast and courteous service to residents of PMQs, especially in emergencies.		Dec-01
26	That the Housing Agency must provide adequate and efficient services, including emergency repairs, for PMQs slated or likely to be abandoned in the next few years because of the closure of a base, the transfer of military units or other reasons until alternative housing becomes available.	Mar-03	
27	That to ensure that military personnel pay the same rents regardless of the base to which they are posted, the Accommodation Assistance allowance should be replaced by an accommodation expense allowance to compensate for the difference, if any, between regional housing costs and standardized rents determined by using the average housing costs of a number of major bases.		Jun-00
28	That the accommodation expense allowance should not be considered taxable income.		Jun-00

SCONDVA RECOMMENDATIONS		ON GOING	COMPLETED
#	Description	Estimated time of completion	DATE
29	That the Housing Agency should proceed with the task of determining the best way of providing modern and environmentally efficient Permanent Married Quarters, in consultation with Base Commanders and the Department, which should report on an annual basis to SCONDVA.	Mar-05	
30	That the Housing Agency be given an expanded mandate in order to undertake any option it determines to be the most cost-efficient to provide housing and housing services for military bases.	May-02	
31	That the Department of National Defence be allowed to use the funds generated by the sale or long-term leasing of departmental lands and facilities or to swap land with private developers primarily to help the Canadian Forces Housing Agency finance the construction or leasing of Permanent Married Quarters.	May-02	
32	That the Department be empowered to use the proceeds from the sale of capital assets primarily to help the Housing Agency finance the construction or leasing of PMQs. Indeed, we further recommend that revenues generated by the sale of departmental assets be retained by the department in order to enable it to meet other requirements as well.	May-02	
33	That the government grant the Housing Agency a repayable low-interest loan to help it proceed with its business. The Housing Agency should obtain other revenues through long-term lease arrangements with contractors.	Sep-03	
34	That the Department and the Housing Agency together with municipal officials, where necessary, co-ordinate their efforts to improve as quickly as possible the quality of water supplied to PMQs at bases where problems with the colour and odour have been documented.		Sep-00
35	That the Guaranteed Home Sale Plan be continued beyond March 1999, at least for military personnel.		Apr-99
36	That the Home Equity Assistance Programme be revised, notably by eliminating the 10% rule, to ensure that homeowners have access to fair and equitable assistance when, because of a new posting, they have to sell their home while the local real estate market is depressed.		Apr-99
37	That a program be developed to facilitate the leasing by the Housing Agency of homes owned by military personnel for use as PMQs when homeowners are posted to another region of the country or overseas. The Status of the program should be reported to SCONDVA on an annual basis.	Sep-03	
38	That the contracts with moving companies be modified to allow much more time for individuals to report and document damages to possessions resulting from a move. These contracts should be reviewed on an annual basis.	Mar-04	
39	That the Department of National Defence or some other agent such as the Canadian Forces Housing Agency, assist members of the Forces in making claims for compensation of damages caused by movers during a move. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.		Apr-01
40	That the time allowed for taking possession or vacating a domicile be increased.		Mar-00
41	That the posting allowance be replaced with a new non-taxable posting benefit which will adequately compensate all personnel for the turbulence associated with new postings. The allowance should be uniform and not tied to rank. CB033 - The Relocation Process		Apr-99

SCONDVA RECOMMENDATIONS		ON GOING		COMPLETED	
#	Description	Estimated time of completion		DATE	
		DND	VAC	DND	VAC
42	That the Combined Centre for the Support of Injured, Retirees, Veterans, and their Families be established as quickly as possible and have all the resources required to fulfil its mandate and to inform all military personnel and their families of the availability of its services.			Mar-00	
43	That the recommendations of the McLellan report concerning the training of leaders on care of injured issues be implemented as quickly as possible and that other measures be taken to inculcate leaders on the importance of caring leadership. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.	Mar-03			
44	That the programs be developed to make public and private sector corporations more aware of the skills and experience offered by individuals leaving the Forces and to help facilitate their hiring of personnel who must end their military careers prematurely because of serious injuries or illness.		Ongoing	Mar-00	
45	That rehabilitation training of their choosing for injured members of the Canadian Forces start six or more months before their release from the military.			Dec-99	
46	That the Departments of National Defence and Veterans Affairs establish a single access source of assistance, research, and information to individuals suffering severe and debilitating illnesses since their service during the Persian Gulf War.		Ongoing	Mar-99	
47	That guidelines be established to ensure that exposure by personnel to recognized toxic materials during military operations is properly documented.			Mar-00	
48	That the importance of programs to assist individuals dealing with the effects of post traumatic stress disorder and other types of stress be reaffirmed and that their funding be reinforced.		Ongoing	Apr-00	
49	That the requirements of Reservists, especially those who have served on peacekeeping operations, for assistance in dealing with the effects of post traumatic stress disorder and other types of stress be addressed as fully as possible.			Apr-00	
50	That the re-engineering of the Canadian Forces Medical and Dental Systems be reviewed to ensure that future requirements will be met. Attention should also be paid to the medical requirements of military families and the problems they encounter with respect to medical insurance coverage when they move from one province to another.			Jan-00	
51	That the policies governing the reporting of injuries and medical conditions be reviewed to ensure that leaders and personnel in general clearly understand the procedures and apply them in a consistent manner.			Jun-00	
52	That the Departments of National Defence and Veterans Affairs together with other agencies develop streamlined procedures to ensure quick and effective transfer of all relevant records of personnel leaving the Forces. A report on the progress achieved should be made to SCONDVA within a year.		Ongoing	Jan-01	
53	That the Departments of National Defence and Veterans Affairs and other agencies change their procedures to minimize the duplication of medical examinations and other requirements during the processing of disability pension applications. A report should be made to SCONDVA within a year.	Mar-02			

SCONDVA RECOMMENDATIONS		ON GOING		COMPLETED	
		Estimated time of completion		DATE	
#	Description	DND	VAC	DND	VAC
54	That the Department of Veterans Affairs pursue its vigorous actions to reduce as much as possible the time necessary to process disability pension applications and appeals. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Ongoing	Apr-01	
55	That legislation be amended so that major deployments within Canada to deal with national and regional emergencies be designated as Special Duty Areas for disability pension purposes. Measures should also be taken to ensure that personnel who suffer major injuries while on duty in Canada have access to disability pension benefits.		Ongoing	Oct-00	
56	That military personnel who have served in Special Duty Areas overseas be recognized as veterans.			Mar-01	
57	That programs be developed to better inform military personnel on disability compensation and other benefit entitlements for Reserve Force members. SCONDVA should receive a report on this on an annual basis.		Ongoing	Dec-98	

SCONDVA RECOMMENDATIONS		ON GOING	COMPLETED
#	Description	Estimated time of completion	DATE
58	That guidelines be developed to govern the operation of rear parties and other unit support groups in order to ensure a standard level of support to families of both Regular Force and Reserve personnel during deployments of units. These measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. Special attention should be paid to the needs of personnel from other units deployed overseas with larger units. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Feb-01
59	That a clearly defined policy on compassionate leave and travel arrangements be developed to ensure that military personnel and their families can be certain of being able to travel in an appropriate fashion as soon as possible whenever family emergencies occur. When compassionate leave is requested, padres and commanding officers should consult on appropriate arrangements. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.		Jun-00
60	That the commitment to support Military Family Resource Centres be reaffirmed and that policies governing their operations be reviewed to ensure that the implications of new housing policies and the changing complexion of the military community on and off bases are taken into account. The proposed measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Jun-00
61	That the Canadian Forces develop a military family policy to ensure better co-ordination and co-operation between all the elements of the family network and to guide decisions on matters which affect the quality of life of military families. That this policy take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Feb-01
62	That special requirements of military families such as health and education be one of the major factors taken into consideration during preparations for postings of personnel. That these requirements take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.		Sep-99
63	That posting guidelines be modified to provide career managers greater flexibility to facilitate postings for special family needs without limiting the career prospects of personnel. That posting guidelines take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.		Jun-01
64	That all military personnel with children be required to prepare a plan according to predetermined criteria to ensure that whenever they deploy, their child care requirements will be met.		Jun-00
65	That the Department develop a plan to ensure emergency child care when military members must deploy with less notice than provided for in their child care plan submitted to their commanders. That the Department's plan take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA within one year.		Apr-99

SCONDVA RECOMMENDATIONS		ON GOING	COMPLETED
#	Description	Estimated time of completion	DATE
66	That programs for teenage members of military families be given special attention in the development of policies. Efforts should be made to recognize special education needs and to encourage the development and use of programs such as the Individual Educational Plan. That these programs take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.		Mar-01
67	That military spouses with professional qualifications be reimbursed up to 50% to alleviate costs of taking exams and renewing licences for the purpose of seeking employment when they have to move to a new province or return to Canada.		Apr-99
68	That the Department develop a program to encourage greater awareness among local and national employers of the problems faced by military spouses seeking jobs and to explore opportunities to make more jobs available. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Oct-99
69	That all bases offer employment counselling through the Military Family Resource Centre to assist military spouses find employment. That counselling services be made available in both official languages for families of military personnel.		Apr-99
70	That the period of leave allocated to military personnel to visit an area prior to a posting to find accommodation and make other arrangements be increased to seven days to, among other things, give more time to military spouses to start job searches.		Apr-99
71	That in exceptional circumstances, prior to the move to a new location, military spouses be reimbursed for the costs of travel and accommodation costs to that area to participate in job interviews which cannot otherwise be held during the trip to find accommodation.		Dec-99
72	That second language training policies be amended to ensure that military spouses can have access to language courses on bases when requested. A report on developments should be made to SCONDVA on an annual basis.		Feb-01
73	That in the future, all services and programs offered by the Department of National Defence to military personnel and their families be available in both official languages.		Aug-01
74	That the Canadian Forces re-examine the relevancy of its alcohol policy and consider deleting it entirely.		Mar-99
75	That the Department of National Defence examine the feasibility of adopting a longer planning cycle whereby members could be given greater notice of their next posting. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Sep-00
76	That CF personnel be able to have reasonable access to consult directly and privately with their career managers. That this measure take into account the need for military personnel to have access to service in the official language of their choice.		Mar-99
77	That the Canadian Forces ensure that the career management component remain adequately staffed, to meet both human resources and operational requirements.		Dec-01
78	That as soon as Alternative Service Delivery (ASD) is being considered, those affected be informed and consulted.		Mar-99

SCONDVA RECOMMENDATIONS		ON GOING	COMPLETED
#	Description	Estimated time of completion	DATE
79	That those wishing to make an in-house bid be provided with adequate time and resources to ensure that their bid is professional and competitive. Personnel should be given a realistic chance to prepare bids.		Mar-99
80	That when job cuts or mandated relocations are an inevitable consequence of the introduction of ASD, those affected be provided with fair compensation and benefits.		Mar-99
81	That the Second Career Assistance Network be made available to CF personnel at an earlier date in their careers and that adequate funding be sustained in order to ensure its effectiveness. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Oct-00
82	That the Canadian Forces give consideration to increasing the number of UTPO positions made available each year and consider expanding the Royal Military College's Distant Education Program. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Oct-00
83	That the Canadian Forces facilitate increased access to academic upgrading for Non-commissioned Members, to meet personal as well as military requirements.		Oct-00
84	That the Department of National Defence increase its efforts to facilitate the provision of appropriate civilian accreditation to military personnel for their military training and appropriate recognition for their civilian training.		Sep-00
85	That the Canadian Forces intensify their efforts in ensuring that all military members are aware of what constitutes a poisoned work environment for women and visible minorities and what constitutes harassment. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Jun-00
86	That the Canadian Forces continue to emphasize and make known to all members the serious nature and consequences of not respecting harassment and discrimination policies. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Jun-00
87	That the Department of National Defence make every effort to ensure that, in future, there be no supply problems with respect to proper fitting and issuance of clothing and personal kit. Uniforms, environmental clothing, and specialised kit such as boots for tank crews must be suitable for the work and training undertaken and be issued when required. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.		Aug-00
88	That the Chief of the Defence Staff table with SCONDVA an interim report within one year and a comprehensive report within two years on the progress made with respect to quality of life issues in the Canadian Forces.		Mar-99
89	That SCONDVA be empowered, when it deems it appropriate, to visit selective bases to enquire into the effectiveness of reforms made with respect to quality of life issues in the Canadian Forces.		Mar-99

Défense nationale National Defence

VAC ACC

Rapport annuel (2002)
du ministre de la Défense nationale
et du
ministre des Anciens Combattants
en réponse au Comité permanent de la défense nationale
et des
anciens combattants sur la

Qualité de vie

dans les Forces canadiennes

Canada

Préface

29 mars 2002

Nous sommes de nouveau heureux de présenter un rapport annuel au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC), au sujet de son rapport déposé à la Chambre des communes le 28 octobre 1998 sous le titre *Pour aller de l'avant – Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes*. Il s'agit ici du troisième rapport annuel faisant suite à la réponse que le gouvernement a publiée le 25 mars 1999. Le présent rapport met à jour les renseignements fournis dans le rapport annuel des Forces canadiennes au CPDNAC daté du 30 mars 2000.

La qualité de vie des membres de nos Forces canadiennes (FC) et de leurs familles demeure une grande priorité pour le ministère de la Défense nationale et celui des Anciens combattants. Nos deux ministères continuent de collaborer à l'éventail complet des initiatives envisagées par le CPDNAC. L'an dernier, le gouvernement a donné suite à 13 autres recommandations du CPDNAC, ce qui porte à 68 le nombre de celles que le gouvernement a mises en œuvre en trois ans, depuis qu'il a accepté les 89 recommandations formulées par le CPDNAC. Reconnaissant qu'il doit exister un organisme responsable des questions de la qualité de vie qui préoccupent les membres des FC et leurs familles, le gouvernement a mis sur pied de façon permanente au ministère de la Défense nationale une Direction de la qualité de vie qui a officiellement vu le jour le 1er septembre 2001. Cet organisme poursuivra les travaux menés par l'ancien bureau de projet, continuera de veiller à la mise en œuvre des recommandations du CPDNAC, suivra les progrès réalisés en ce sens et dans le contexte d'autres initiatives liées à la qualité de vie, et lancera de nouvelles initiatives.

Les services à nos membres blessés et retraités ainsi qu'à leurs familles restent prioritaires dans le programme Qualité de vie. En raison de la demande liée à ces services, des ressources additionnelles sont consacrées au Centre[1] DDN/AAC pour les soins aux blessés, et Anciens combattants Canada a nommé un directeur adjoint, en reconnaissance du rôle important que joue le Centre. Le 27 octobre 2000, le gouvernement a adopté des dispositions modifiant la Loi sur les pensions qui prévoient le versement d'une pension aux militaires actifs blessés dans l'exercice de leurs fonctions. La mesure, qui découle directement de la recommandation no 55 du CPDNAC, s'est traduite par la présentation de 250 demandes par mois, en moyenne, depuis l'adoption de ces dispositions législatives. Conformément à l'esprit de ces dispositions, le processus de demande et de versement de la pension d'invalidité a été simplifié et rationalisé. Nos deux ministères ont commencé à offrir aux membres les services de gestionnaires de dossier et de coordonnateurs à la transition pour faciliter leur passage de la vie militaire à la vie civile. Le bureau de projet appelé Rx 2000 a été mis sur pied dans le but d'améliorer les services de santé des Forces

---

[1] Le Centre pour le soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles est un organisme mis sur pied conjointement par le ministère de la Défense nationale et Anciens combattants Canada, au sein de la Direction – Soutien aux blessés et administration.

canadiennes. Grâce à ce nouveau projet, le ministère de la Défense nationale et celui des Anciens combattants continuent d'améliorer la qualité et la quantité de renseignements sur les prestations médicales offertes à tous les membres des FC et à leurs familles. Le Centre a par ailleurs élargi le programme d'aide à la transition qui aide les militaires canadiens libérés pour des raisons médicales à bénéficier d'une priorité d'embauche dans l'administration fédérale ou à trouver un emploi dans le civil.

Le gouvernement a de plus entrepris de redéfinir les zones de service spécial de manière à mieux refléter la nature des opérations militaires contemporaines. Les modifications de la Loi sur les pensions adoptées en octobre 2000 prévoient le versement de prestations aux membres encore actifs des FC qui sont invalides en raison de blessures subies dans l'exercice de leurs fonctions, peu importe le lieu où ces blessures ont été subies. De plus, le 29 mars 2001, l'annonce fût faite qu'ACC et le MDN reconnaîtraient comme « anciens combattants » non seulement les anciens membres des FC ayant servi dans les zones de service spécial mais aussi tous les anciens membres des FC répondant aux exigences d'égibilité. Le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada collaborent également au Projet du continuum des services (un ancien groupe de travail conjoint). Ce projet visera à préciser les recommandations relatives à la restructuration des programmes de prestations et de services à l'intention des anciens combattants des Forces canadiennes.

Ce troisième rapport annuel au CPDNAC témoigne de notre engagement à continuer d'améliorer la qualité de vie au sein des Forces canadiennes, dans l'intérêt des militaires actifs et retraités et de leurs familles. Nous avons accompli beaucoup depuis trois ans et demi, mais il reste encore beaucoup à faire. Nous continuerons de déployer tous les efforts possibles pour résoudre les questions entourant, entre autres, l'accélération de la cadence opérationnelle, les pensions pour les réservistes, un régime de rémunération universel pour la Force régulière et la Réserve et l'amélioration des logements.

Nous tenons encore une fois à souligner le rôle essentiel que le CPDNAC joue dans l'amélioration de la qualité de vie des Forces canadiennes. La vigilance des membres du CPDNAC et l'éclairage qu'ils apportent contribuent de façon inestimable à faire avancer les questions relatives à la qualité de vie qui préoccupent les militaires canadiens et leurs familles. Le gouvernement demeure résolu à améliorer la vie des militaires canadiens, et il continuera d'appuyer les efforts déployés tant dans le cadre du programme Qualité de vie dans les Forces canadiennes que par le Comité permanent.

Respectueusement soumis,

L'honorable John McCallum,
ministre de la Défense nationale

L'honorable Dr. Rey Pagtakhan,
ministre des Anciens combattants

Liste d'abréviations

A2K	An 2000
ACC	Anciens combattants Canada
ADRC	Agence des douanes et du revenu du Canada
AF	Année financière (du 1er avril au 31 mars)
ALFC	Agence de logement des Forces canadiennes
ASPFC	Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
BFC	Base des Forces canadiennes
BP	Bureau de projet
CEMD	Chef d'état-major de la Défense
Centre (le)	Centre pour le soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles
CFA	Conseil des Forces armées
CFP	Commission de la fonction publique
CMR	Collège militaire royal du Canada
CNM	Conseil national mixte
CPDNAC	Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants
CPHR	Code de prévention du harcèlement et du racisme
CREMPD	Centre régional d'évaluation médicale post-déploiement
CRFM	Centres de ressources pour les familles des militaires
CS Ex	Chef – Service d'examen
CSR	Comité supérieur de révision (coprésidé par le sous-ministre et le CEMD)
CSTSO	Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels
DMPS	Diversification des modes de prestation des services
DOAD	Directives et ordonnances administratives de la Défense
DP	Demande de propositions
DPIE	Directeur – Politique d'instruction et d'éducation
DPPS	Directeur – Pensions et programmes sociaux
DQV	Direction de la qualité de vie

DREI	Directeur – Recrutement, éducation et instruction
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
EE	Équité en matière d'emploi
FC	Forces canadiennes
FP	Fonction publique (fédérale)
FVMF	Fonds pour visite aux membres de la famille
GSD	Groupe de soutien au déploiement
ILD	Invalidité de longue durée
IVC	Indemnité de vie chère
IVCA	Indemnité de vie chère d'affectation
LF	Logement familial
LPRFC	Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes
MDN	Ministère de la Défense nationale
OAFC	Ordonnances administratives des Forces canadiennes
ONU	Organisation des Nations Unies
PEP	Programme d'enrichissement du personnel
PEPFC	Programme d'éducation permanente des Forces canadiennes
PERSTEMPO	Temps qu'un membre des FC passe loin de sa famille
PFUMR	Programme de formation universitaire – Militaires du rang
PFUO	Programme de formation universitaire – Officiers
PAOF	Programme d'aide pour obligations familiales
PPRI	Programme pilote de relocalisation intégrée
PSF	Plan de soutien à la famille
PSP	Programme de soutien du personnel
QV	Qualité de vie
RARM	Régime d'assurance-revenu militaire
RT	Rémunération totale (facteur ou méthodologie)
Rx 2000	BP pour la réforme des services médicaux des FC
SAFC	Système d'affectation des Forces canadiennes
SFC	Station des Forces canadiennes
SNJ	Sommet national de la jeunesse

SPSC	Service de préparation à une seconde carrière
SSFC	Service de santé des Forces canadiennes
SSPT	Syndrome de stress post-traumatique
SSVSO	Soutien social aux victimes de stress opérationnel
ZSS	Zone de service spécial

Introduction

Le ministre de la Défense nationale et le ministre des Anciens combattants sont fiers de présenter ce troisième rapport annuel sur la qualité de vie dans les Forces canadiennes (FC) au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC). Ils y décrivent les mesures adoptées pour concrétiser l'engagement pris le 25 mars 1999 et y ajoutent ainsi au deuxième rapport annuel soumis au CPDNAC le 30 mars 2000. Ces deux ministères restent voués à améliorer les dimensions sociales et économiques de la vie dans les Forces canadiennes. À cette fin, ils ont donné suite dans la dernière année à 13 des 89 recommandations formulées par le CPDNAC, ce qui porte à 68 le nombre de recommandations mises en œuvre. Des progrès remarquables ont été réalisés sur de nombreux plans : les services offerts aux militaires blessés, la formation et les services en langue seconde offerts aux militaires et à leurs familles, et les politiques et pratiques relatives au logement des familles militaires.

Le projet Rx 2000 a visé tout au long de 2001 à atteindre son objectif de fournir « des soins de santé professionnels, efficaces et efficients en garnison et pour les forces déployées dans le cadre de normes professionnelles et par une seule entité de gestion sous le leadership du Directeur général des Services de Santé (DGSS) ». En 2001, le DGSS a commencé à regrouper la plupart des organismes offrant des services de santé aux militaires canadiens, et aura atteint le point de stabilité d'ici au 1er avril 2003.

Le Centre pour le soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles, communément appelé « le Centre », a servi toute l'année de point d'entrée et de centre d'orientation pour les militaires blessés et retraités, les membres de la Force régulière et de la Réserve, leurs familles, et la chaîne de commandement. Tous les appels faits au Centre sont traités de façon confidentielle. Après la consultation initiale et l'orientation vers les services voulus, un suivi est fait auprès des personnes pour savoir si leurs préoccupations ou leurs questions ont été réglées, et si elles ont reçu toute l'aide à laquelle elles ont droit.

L'indemnité de vie chère d'affectation (IVCA) a été instituée en juin 2000. L'IVCA reconnaît le fait que les membres des FC et leurs familles doivent pouvoir compter sur une certaine stabilité et une certaine prévisibilité du coût de la vie, peu importe où le devoir les appelle. La première révision annuelle des taux d'IVCA a été faite en janvier-février 2001 et les nouveaux taux ainsi établis ont été publiés. Chaque année, en janvier-février, des données seront recueillies aux fins de la révision des taux, et les nouveaux taux seront publiés le 1er avril.

La Direction de la qualité de vie (DQV) a été créée de façon permanente au sein du ministère de la Défense nationale le 1er septembre 2001. Dotée d'un effectif de 12 personnes, elle poursuit les travaux entourant les initiatives qu'il reste à mener à bien dans la foulée du CPDNAC et relativement à d'autres questions liées à la qualité de vie (QV). Fidèle à l'esprit du rapport initial du CPDNAC, le Ministère continue de se pencher sur les questions de QV qui préoccupent les militaires des deux sexes et leurs familles. Plusieurs initiatives non mentionnées par le CPDNAC ont ainsi été lancées et menées. Des efforts importants sont déployés sur les plans suivants :

•PERSTEMPO - évaluation des répercussions d'une augmentation du temps que les militaires passent loin de leurs familles dans l'exercice de leurs fonctions;

•définition de la famille - établissement d'une série de définitions de la famille aux fins de l'admissibilité aux prestations et aux programmes, pour que les politiques ministérielles suivent l'évolution démographique de la société canadienne;

•violence familiale - amélioration des programmes visant à soutenir les familles aux prises avec la violence, information sur la foule de programmes offerts aux victimes, et formation des fournisseurs de services en matière de violence familiale (travailleurs sociaux, aumôniers, police militaire, professionnels de la santé);

•indice de la QV - établissement d'un indice de la QV permettant d'évaluer le succès avec lequel le Ministère mène les initiatives découlant du rapport du CPDNAC et toutes les autres initiatives axées sur la QV.

Structure du rapport

Les rapports annuels précédents étaient divisés en cinq parties correspondant aux cinq piliers sur lesquels repose le programme Qualité de vie du ministère de la Défense nationale, à savoir :

- la solde et les indemnités (rémunération du travail);
- le portefeuille du logement;
- les blessés, les pensionnés et les anciens combattants (soins donnés aux militaires blessés);
- la famille militaire;
- les transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service).

Au cours des trois dernières années, le gouvernement a pleinement donné suite à bon nombre des 89 recommandations formulées par le CPDNAC. La majorité des initiatives associées au pilier « solde et indemnités » ont été réalisées. Ainsi, la parité salariale a été instaurée entre les Forces canadiennes et la fonction publique, et des indemnités et programmes à caractère progressif ont été créés, comme le Programme d'aide pour obligations familiales et le Régime d'aide au transport pour raisons personnelles ou de famille. Le pilier « blessés, pensionnés et anciens combattants » a été remplacé par les deux organismes distincts dont il a été question précédemment, à savoir le Centre pour le soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles, et le Bureau de projet pour la réforme des services médicaux des FC, lequel s'emploie à revitaliser la prestation des services médicaux destinés aux militaires canadiens.

Ces réalisations remarquables appellent à une mise à jour du cadre d'action autour duquel le gouvernement pourra articuler et continuer de définir le « contrat social » tacite dont le CPDNAC faisait mention dans le premier chapitre de son rapport. Il convenait donc d'établir

une nouvelle structure correspondant aux trois secteurs fonctionnels de la Direction de la qualité de vie récemment créée. Les trois secteurs en question sont les suivants :

- initiatives;
- logement;
- surveillance.

Ces secteurs fonctionnels de la Direction de la qualité de vie servent de cadre à l'organisation des initiatives menées en réponse au rapport du CPDNAC et à diverses autres initiatives axées sur la QV qui tiennent à cœur au Ministère et aux Forces canadiennes. Chaque activité réalisée dans ce cadre actualisé représente un aspect clé de la QV dans les Forces canadiennes.

Le présent rapport annuel, comme ceux qui l'ont précédé, vise à donner un aperçu des progrès réalisés par le gouvernement dans l'application des recommandations du CPDNAC. La présentation des progrès réalisés dans l'année est structurée comme suit :

- **Partie I – Initiatives**

  Cette partie du rapport traite des initiatives courantes en matière de QV découlant des recommandations du CPDNAC qui ne touchent pas directement le logement.

- **Partie II – Logement**

  Cette partie du rapport traite des initiatives courantes en matière de QV découlant des recommandations du CPDNAC qui concernent le logement.

- **Partie III – Surveillance**

  Cette partie du rapport traite des initiatives menées à terme en 2001.

- **Partie IV – Progrès d'ACC**

  La partie Progrès d'ACC traite des initiatives qui, quoique considérées complètes du point de vue du MDN, sont encore en progrès à AAC;

- **Partie V – Suivi**

  Cette partie du rapport traite des mesures courantes qui permettent de suivre l'évolution des dossiers de QV et à cerner de nouveaux secteurs d'intervention.

- **Annexe A** - L'Annexe A précise où en est la situation relativement à chacune des recommandations du CPDNAC mises en œuvre les années passées et au sujet desquelles le Ministère doit présenter un rapport chaque année.

- **Annexe B** –Le tableau figurant à l'Annexe B résume toutes les initiatives liées au rapport du CPDNAC et indique leur état d'avancement depuis trois ans. L'information relative aux

recommandations dont la mise en œuvre a pris fin en 2000 ou en 2001 se trouve dans les rapports annuels présentés par le Ministère au CPDNAC les deux années passées.

Les commandants continuent de veiller à ce que l'information concernant les initiatives menées au chapitre de la QV soit communiquée au personnel. À cette fin, le présent rapport et d'autres renseignements liés à la QV sont accessibles sur Internet à l'adresse http://www.dnd.ca/hr/qol et sur l'intranet du MDN à l'adresse http://hr.dwan.dnd.ca/qol; ces sites contiennent de nombreux liens vers d'autres sites Web du Ministère et des sites extérieurs.

I – L'équipe Initiatives

Nous en sommes venus à la conclusion que l'engagement pris par notre société envers les Forces canadiennes, qui est essentiellement un engagement moral, doit reposer sur les principes concrets suivants :

- *Que les membres des Forces canadiennes soient rémunérés de façon juste et équitable pour les services qu'ils offrent et les compétences qu'ils exercent dans l'exercice de leurs nombreuses fonctions, et que cette rémunération tienne suffisamment compte de la nature unique du service militaire.*

- *Que tous les militaires et leurs familles aient facilement accès à un logement convenable et abordable répondant aux normes modernes et aux attentes normales des personnes qui vivent dans la société d'aujourd'hui.*

- *Que les militaires et leurs familles aient accès, dans les deux langues officielles, à une gamme complète et satisfaisante de services de soutien favorisant leur bien-être financier, physique et spirituel.*

- *Que les anciens combattants et les militaires blessés dans l'exercice de leurs fonctions au service du Canada reçoivent des marques de reconnaissance, une rémunération et des soins satisfaisants.*

- *Que les militaires puissent compter sur un cheminement de carrière acceptable, qu'ils soient traités avec dignité et respect dans l'exercice de leurs fonctions, et qu'ils disposent d'un équipement et de matériel adaptés à ces fonctions. La compassion doit toujours être le principe directeur en cette matière.*

Le rapport du CPDNAC : Il reste encore onze initiatives à mener à bien parmi les initiatives recommandées par le CPDNAC qui n'avaient pas encore été réalisées au moment de la publication des deux rapports précédents. Ces initiatives sont confiées à la responsabilité de l'équipe Initiatives de la DQV.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté la grande majorité des recommandations du CPDNAC, en particulier celles qui touchaient la comparabilité de la rémunération et le soulagement du stress financier subi par les militaires des grades inférieurs. Onze des recommandations du CPDNAC qu'il reste à mettre en œuvre sont la responsabilité de l'équipe Initiatives de la DQV.

Recommandation n° 6. Que le ministère de la Défense nationale prenne les mesures nécessaires pour mettre en place un véritable régime de pension pour la Réserve et qu'il rende compte chaque année au CPDNAC des progrès réalisés.

Le Projet de régime de pension de la Réserve a été fusionné au Projet d'examen de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC), pour devenir le Projet de modernisation de la pension de retraite des Forces canadiennes (PMPRFC). Ce projet a pour objectifs l'établissement de nouvelles dispositions relatives à la pension de retraite des FC, leur approbation et leur mise en œuvre, en appui aux buts stratégiques actuels et futurs des FC liés aux RH; l'établissement d'un régime de retraite pour les membres de la Réserve; et l'établissement d'un ensemble de modifications législatives nécessaires dans le contexte de la réforme des pensions parrainée par le gouvernement fédéral. Les modifications recommandées feront écho aux stratégies contemporaines touchant les RH, comme celles qui sont actuellement conçues dans le cadre de l'Examen des conditions de service et du Projet d'emploi pour les Forces de la Réserve, et répondront aux priorités que sont le recrutement, le maintien en poste et la motivation du personnel. Le nouveau régime de retraite permettra le versement de prestations aux membres à temps plein et à temps partiel des FC, les détails du régime figurant dans le règlement. Le Comité consultatif du régime de pensions des FC (CCRPFC) a approuvé le modèle de régime pour les membres à temps partiel, en attendant une évaluation plus approfondie des systèmes et processus administratifs que ce régime exigera. Les démarches entourant la modification nécessaire des dispositions législatives et réglementaires sont amorcées, et les travaux se déroulent suivant le calendrier établi en vue d'obtenir les approbations voulues sur le plan législatif et réglementaire d'ici la fin de 2004.

Recommandation n° 8. Que, d'ici le 31 décembre 1999, un régime de rémunération commun soit adopté dès que possible pour la Force régulière et la Réserve.

Les travaux visant l'intégration des régimes de rémunération de la Réserve et la Force régulière ont débuté en 2001. Le nom proposé pour ce projet est «projet du régime de rémunération des Forces canadiennes (PRRFC)». Durant la phase de mise au point du projet il fût établi qu'il devrait y avoir une revue du processus afin de déterminer de quelle façon les services d'administration du personnel et de la rémunération des membres de la Réserve sont fournis avant de procéder avec le PRRFC. Ce travail est planifié pour 2002/2003. Une fois ceci complété une nouvelle programmation, avec de nouveaux échéanciers, sera préparée pour la mise en place d'un système intégré de rémunération.

Recommandation n° 10. Que le ministère de la Défense nationale, en reconnaissance du fait que les heures supplémentaires sont une réalité du service militaire, réexamine l'évaluation des heures supplémentaires afin de refléter correctement la charge de travail du personnel des FC et en rende compte chaque année au CPDNAC. Le calcul des heures supplémentaires devrait continuer à faire partie intégrante de la formule utilisée pour déterminer la rémunération globale.

Le Ministère a convenu de réexaminer le facteur « temps supplémentaire » de la formule de rémunération totale. Un questionnaire visant à évaluer le nombre d'heures supplémentaires travaillées a été réalisé dans le cadre d'une enquête omnibus des FC menée par le Directeur –

Recherche et évaluation en ressources humaines (DRERH). Le Directeur – Recherche opérationnelle (DRO) a terminé l'analyse des données et le calcul des valeurs relatives aux heures supplémentaires pour le modèle de comparabilité de la rémunération totale (CRT). Les nouvelles valeurs concernant les heures supplémentaires seront validées et intégrées au modèle de CRT dans le cadre de révisions régulières. Suivant l'orientation donnée par le Conseil du Trésor, le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux a entrepris de revoir en profondeur la stratégie de rémunération des FC, exercice appelé Examen de la stratégie de rémunération des FC après 2001. Une partie de la démarche consistera à examiner le modèle de CRT dans le but d'en valider la méthodologie, de la mettre à jour et de la simplifier. Les changements apportés au facteur « heures supplémentaires » seront étudiés dans ce contexte plus large. L'examen devrait être terminé en mars 2003.

Recommandation n° 13. Que les Forces canadiennes réexaminent d'ici un an le rôle joué par les mess militaires afin d'en démontrer l'utilité, en particulier à leurs jeunes membres. Les cotisations de mess devraient être déductibles du revenu imposable. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. Toutefois, les cotisations des mess ne pourront pas être déductibles de l'impôt sur le revenu en raison de leur nature, qui ne correspond pas à la définition de cotisation professionnelle établie par l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

Le Ministère s'est penché sur la nature et la structure des mess au cours de la dernière année. De plus, l'initiative « L'Avenir des mess après l'an 2000 » qu'il a lancée a permis de réunir des groupes de réflexion des différents éléments afin de tenter de cerner les pratiques exemplaires et les intérêts communs de tous les mess des FC. Dans le cadre de cette initiative, des visites d'analyse et d'aide au marketing seront effectuées dans quatre mess choisis qui représentent tous les éléments des FC. La haute direction militaire est donc consultée afin de préciser l'orientation que prendra la future politique sur les mess des FC. Le tout devrait être terminé en mars 2004.

Recommandation n° 15. Que le montant de la nouvelle indemnité versée pour une affectation à la SFC Alert soit haussé et qu'il soit donc fixé au niveau IV de l'indemnité différentielle de mission.

Depuis le 1er avril 1999, l'indemnité de service à la SFC Alert est payable dès l'arrivée à Alert. Le montant de cette indemnité sera revu à la troisième étape de l'examen fondamental en cours des indemnités. Le tout devrait être mené à bien d'ici la fin de 2002.

Recommandation n° 17. Que le ministère de la Défense nationale commence d'ici le 31 décembre 1999 à verser la rémunération toutes les deux semaines.

Ce projet exigera d'apporter des changements techniques importants aux systèmes de paie et des changements fondamentaux aux politiques régissant le calcul de la rémunération et des avantages sociaux. Les travaux devant servir à valider les changements nécessaires peuvent commencer immédiatement, mais la mise en œuvre des changements devra attendre que le Projet relatif au régime de rémunération des Forces canadiennes (PRRFC) concernant

l'intégration du régime de rémunération de la Force régulière et de celui de la Réserve dans le système de paie des Forces canadiennes et que le projet de modernisation des pensions soient réalisés. Ni l'un ni l'autre de ces projets ne sera terminé avant 2005. Compte tenu des difficultés d'ordre technique et stratégique que pose le passage d'une solde mensuelle à une solde versée aux deux semaines, le fait de hâter l'implantation des changements risquerait de perturber le versement normal de la solde et retarderait certainement la modernisation des pensions, et tout particulièrement le versement d'une « vraie pension » aux réservistes. L'initiative ne sera pas menée à terme avant 2005.

Recommandation n° 19. Que le ministère de la Défense nationale adopte, pour déterminer le montant des indemnités de vie chère versées aux membres des FC en poste outre-mer, une méthode analogue à celle utilisée pour l'indemnité correspondante versée au Canada.

Les Forces canadiennes sont représentées en permanence au sous-comité du Conseil national mixte (CNM) responsable des Directives sur le service extérieur (DSE). Ce sous-comité a récemment terminé un examen fondamental des prestations, soit l'examen triennal, qui a débouché sur des modifications approuvées par le CNM en juin 2001. Les prestations destinées aux membres des FC qui figurent maintenant dans les Instructions sur le service militaire à l'étranger (ISME) (soit l'ancien Règlement sur le service militaire à l'étranger ou RSME) s'inspirent des prestations aux employés fédéraux en poste à l'étranger figurant dans les DSE. Les prestations prévues dans les DSE/ISME visent à atténuer le coût de la vie et l'environnement économique auxquels s'exposent les militaires et les fonctionnaires travaillant à l'étranger. Cette façon globale et adaptée de répondre aux besoins des militaires en service à l'étranger permet de mieux respecter le principe adopté par les FC selon lequel « le coût de la vie pour les membres des FC et leurs familles devrait être maintenu à un niveau relatif et prévisible, peu importe où le personnel est appelé à servir » que ne le ferait une méthode adaptée de calcul de l'indemnité de vie chère d'affectation. Ainsi, les besoins des militaires en affectation à l'étranger continueront d'être pris en compte au moyen des DSE/ISME.

Recommandation n° 20. Que le gouvernement constitue, au moins une fois tous les cinq ans, un groupe indépendant chargé d'examiner dans quelle mesure la rémunération et les avantages sociaux fournis aux Forces canadiennes sont appropriés et de présenter des recommandations à cet égard. Le groupe devrait en faire rapport au CPDNAC.

La mise sur pied du Comité d'examen de la rémunération des militaires fait partie de l'Examen de la stratégie de rémunération des FC après 2001 dirigé par le CT. Dans le cadre de l'examen global, des discussions ont été lancées avec le Secrétariat du CT sur les exigences et les options relatives au Comité d'examen. Un consultant du secteur privé fait actuellement le tour des exigences qui se posent, et délimitera les options possibles, le mandat que pourrait avoir le Comité et ses mécanismes de rapport, et fera des recommandations au sujet de sa composition.

Recommandation n° 38. Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.

Cette recommandation est mise en œuvre dans le contexte des contrats conclus avec les entreprises de déménagement et de la restructuration du processus de réinstallation. Les travaux en ce sens devraient être terminés d'ici mars 2004. Dans l'intervalle, le Ministère a pris des mesures afin que les militaires connaissent pleinement leurs droits et responsabilités en matière d'assurance.

Recommandation n° 43. Que les recommandations du rapport McLellan qui concernent la formation des chefs dans le domaine de la prestation de soins aux blessés soient adoptées le plus tôt possible et que l'on prenne des mesures connexes pour inculquer aux chefs que le fait de savoir manifester de l'empathie est une partie intégrante de l'art du commandement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Les Forces canadiennes améliorent la qualité de la formation donnée aux officiers et aux militaires du rang sur les soins aux blessés et sur l'importance de l'empathie. La description des exigences militaires fondamentales pour officiers et les cours sur le leadership des militaires du rang ont été élargis pour englober aussi la notion d'empathie de la part des chefs, et les normes de formation ont été révisées en conséquence. La majorité des plans d'instruction ont été produits. Cependant, comme la priorité va au recrutement et à l'instruction, la production d'autres plans est reportée. Les travaux devraient être terminés d'ici mars 2004.

Recommandation n° 53. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants ainsi que les autres organismes modifient les procédures pour réduire au minimum le chevauchement des visites médicales et autres exigences afférentes au traitement des demandes de pensions d'invalidité. Un rapport à cet effet devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Un groupe de travail composé de représentants du MDN, d'ACC, de DRHC et du RARM se penchent sur différentes façons de réduire les doublements d'examens médicaux au moyen d'une trousse d'information sur les examens médicaux qui serait utilisée lorsqu'un militaire est libéré. La nouvelle ébauche de trousse produite a été acceptée par tous les intervenants. Elle est actuellement mise à l'essai dans cinq bases, et seulement dans le cas de militaires qui font une demande de pension auprès d'ACC. Après évaluation des résultats de cet essai, une décision finale sera prise en 2002.

II – L'équipe Logement

Les membres des Forces canadiennes et leurs familles doivent pouvoir compter sur un logement sécuritaire et convenable, peu importe où ils sont affectés. Les lacunes passées au chapitre du financement du parc de logement et des réparations doivent être corrigées.

Le rapport du CPDNAC : Le Comité a fait 21 recommandations visant à apporter des améliorations grandement nécessaires au parc de logements militaires et à donner plus de latitude à l'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC). Le portefeuille Logement englobe les dix recommandations dont la mise en application n'est pas terminée.

La position du gouvernement : Le gouvernement a appuyé l'objectif visé par la déclaration de principe générale du CPDNAC en ce qui a trait au logement et accepté l'objet de ses recommandations au sujet l'ALFC. L'élément clé de ce programme était l'élaboration d'une politique des Forces canadiennes sur le logement qui a été communiquée en juin 1999. Conformément à cette politique, le Ministère a terminé l'instauration progressive de loyers correspondant à la valeur des logements familiaux sur le marché. Ce rajustement accéléré des loyers des logements familiaux en fonction des loyers demandés dans le secteur privé pour des logements comparables signifie que les membres des FC sont traités de façon juste et équitable, peu importe où ils vivent dans la communauté locale. Le Ministère a accordé environ 130 millions $ à l'ALFC depuis le 1er avril 1999 pour que les réparations liées à la santé et à la sécurité soient effectuées et que les logements militaires satisfassent aux normes courantes en la matière. Les recommandations du CPDNAC concernant le rôle, les responsabilités et le financement de l'ALFC sont encore à l'étude. Lorsque des décisions seront arrêtées concernant l'ALFC, le ministre de la Défense nationale en informera le CPDNAC.

Recommandation n° 21. Que le Ministère élabore et adopte une politique afin que le personnel dans toutes les bases et dans tous les grands établissements militaires ait accès à des logements bien entretenus pour célibataires. Un rapport d'étape annuel devrait être présenté au CPDNAC.

La politique du logement du MDN a été approuvée et promulguée en juin 1999. L'énoncé d'une vision à long terme en matière de logement en est aux étapes finales de production. Les ordonnances et directives formant le cadre réglementaire qui viendra appuyer cette politique sont en voie d'élaboration et devraient être prêtes à l'été 2002.

Recommandation n° 22. Qu'une norme commune pour la conception et l'administration des logements modernes pour célibataires dans toutes les bases et stations des Forces canadiennes soit établie et que les installations qui ne répondent pas à cette norme soient rénovées ou remplacées le plus rapidement possible. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Des normes provisoires de logement ont été établies au profit des militaires qui vivent dans les logements pour célibataires. Lorsqu'elles auront été approuvées officiellement, elles seront appliquées en tant que composante du cadre réglementaire du Ministère. Les logements

existants seront rénovés ou remplacés à mesure que les priorités et le financement le permettront, et répondront aux nouvelles normes. Cette initiative devrait être terminée en octobre 2002.

Recommandation n° 23. Que les planificateurs du Ministère et les entrepreneurs accordent une grande priorité à la protection de la dignité, de la vie privée et de la sécurité des personnes dans la conception et l'administration des logements pour célibataires. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Les normes provisoires de logement ont précisément été établies dans le but de protéger la dignité, la vie privée et la sécurité des militaires vivant dans les logements pour célibataires. Parallèlement à cette démarche, les politiques et pratiques administratives sont actuellement revues afin de veiller à ce que des militaires soient traités de manière juste et équitable et en tenant compte de leurs besoins personnels. Cette initiative devrait être terminée en octobre 2002.

Recommandation n° 26. Que l'Agence de logement offre des services suffisants et efficaces, notamment des réparations d'urgence, pour les logements familiaux dont il est prévu ou probable qu'ils seront abandonnés au cours des prochaines années en raison notamment de la fermeture d'une base ou du transfert d'unités militaires, tant que d'autres logements ne sont pas disponibles.

Le Ministère a justement accordé environ 130 millions $ en fonds additionnels à l'ALFC depuis le 1er avril 1999 pour que les réparations liées à la santé et à la sécurité soient effectuées. Environ 46 millions $ sont réservés en tout à des travaux de réparation de logements occupés pour l'AF 2001-2002. Un programme d'élimination des logements familiaux dont la réparation est jugée non rentable (RNR) et des logements excédentaires est en cours. La mise en œuvre de cette initiative devrait être terminée en mars 2005.

Recommandation n° 29. Que l'Agence de logement détermine la meilleure façon de fournir des logements familiaux modernes et économes en énergie, de concert avec les commandants de base et le Ministère, qui devrait faire rapport chaque année au CPDNAC.

La recommandation a été acceptée en principe. Dans la politique du logement qu'il a promulguée en juin 1999, le MDN s'est engagé à veiller à ce que les militaires et leurs familles aient tous accès à un logement sécuritaire et convenable, où qu'ils soient affectés. La politique du MDN reflète également la nécessité de trouver des solutions qui soient efficaces par rapport aux coûts, et adaptées aux conditions locales et à la situation personnelle de chacun. Enfin, pour que le logement soit abordable, la politique précise qu'il faudra verser des indemnités suffisantes plutôt que d'offrir des logements de l'État subventionnés ou de qualité inférieure.

Les études sur les besoins locaux en matière de logement ont pris fin en avril 2001. La stratégie de rationalisation et de recapitalisation qui a été ébauchée est actuellement à l'étude au Ministère. Cette stratégie répondra aux préoccupations dont le CPDNAC a fait état, et favorisera en outre une gestion efficace et rationnelle du cycle de vie du futur portefeuille de

logements de l'État, conformément aux objectifs du MDN. Des projets locaux en matière de logement seront planifiés et réalisés dans le cadre de la stratégie nationale et à mesure que les fonds nécessaires pourront être dégagés. Compte tenu des actuels niveaux de ressources du Ministère, la réalisation des projets locaux pourrait se poursuivre au-delà de 2010. Cette initiative devrait être réalisée d'ici mars 2005.

Recommandation n° 30. Que le mandat de l'Agence de logement soit élargi afin qu'elle puisse adopter toute solution qu'elle juge la plus efficace par rapport aux coûts pour fournir des logements et des services de logement aux bases militaires.

Suivant sont présent mandat, l'Agence de logement a des pouvoirs juridiques limités en ce qui touche l'administration et l'entretien de l'actuel portefeuille de logements. Le Ministère étudie actuellement les besoins en logement de l'ensemble des militaires, y compris ceux qui ont un logement dans le secteur privé. Cet examen global pourrait déboucher sur un nouvel élargissement du mandat de l'Agence, mandat qui pourrait englober la gestion de logements autres que ceux de l'État au sens strict. Le Ministère envisage diverses façons de restructurer l'Agence et de lui donner des pouvoirs de sorte qu'elle dispose de la latitude et de l'autorité necessaire pour remplir un mandat élargi. Les dernières touches sont actuellement apportées à une présentation au Conseil du Trésor visant à demander l'élargissement du mandat de l'Agence. Ce mandat pourrait devoir être encore modifié si de nouvelles possibilités d'action et de nouveaux services viennent à être jugés avantageux pour les membres des FC, et compatibles avec la structure organisationnelle de l'Agence. La mise en œuvre de cette recommandation devrait être réalisée d'ici décembre 2002.

Recommandation n° 31. Que le ministère de la Défense nationale soit autorisé à utiliser le produit de la vente ou de la location à long terme de terrains et d'installations qui lui appartiennent ou à échanger des terrains avec des promoteurs privés surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux.

Cette recommandation est acceptée en principe. La présentation au CT concernant le mandat de l'Agence prévoit des dispositions relatives à l'utilisation du produit de la vente, de l'aliénation et du transfert de terrains pour financer de nouvelles initiatives en matière de logement. La réponse à la recommandation 30 fournit plus de détails à ce sujet.

Recommandation n° 32. Que le Ministère soit autorisé à utiliser le produit de la vente des immobilisations surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux. En outre, nous recommandons que le Ministère conserve le produit de la vente des immobilisations en vue de répondre à d'autres besoins.

Les recommandations visant à autoriser le MDN à garder le produit de l'aliénation ou de la location d'éléments d'actif sont pleinement appuyées en ce qui touche les terrains et les biens liés au logement. La présentation au CT sur le mandat de l'Agence contient des dispositions relatives à l'utilisation de ces fonds pour le financement de nouvelles initiatives en matière de logement. Parmi les nouveaux pouvoirs que pourrait avoir l'Agence, mentionnons celui de

former différentes coentreprises et de fournir des terrains en échange de biens immobiliers, de capitaux ou de services. Selon notre expérience, le produit de la vente de biens arrive souvent trop tard pour permettre de financer les initiatives connexes, ce qui vient ajouter au bien-fondé de la recommandation 33 sur les prêts. La mise en œuvre de cette recommandation devrait être réalisée d'ici décembre 2002.

Recommandation n° 33. Que le gouvernement accorde à l'Agence de logement un prêt remboursable à taux de faveur pour l'aider à exercer ses activités. L'Agence devrait obtenir d'autres revenus en concluant des ententes de location à long terme avec des entrepreneurs.

Il faudra des capitaux pour aider l'Agence à remplir son mandat actuel ou élargi. La présentation au CT sur l'Agence contient des dispositions relatives à divers instruments financiers permettant de trouver les capitaux requis pour financer de futures entreprises, mais il est prévu que ce financement soit rattaché à un lieu donné. Des plans directeurs d'application (PDA) pour le logement et la formation seront dressés en temps opportun, d'après la stratégie de rationalisation et de recapitalisation les logements familiaux et une étude de rationalisation des locaux de formation; ces PDA seront assortis de projections financières fondées sur les études présentes et futures concernant chaque endroit. Les PDA traiteront des sources possibles de financement, y compris le gouvernement ou des tierces parties, et ce financement sera évalué dans l'étude de rentabilité propre à chaque endroit. La mise en œuvre de cette recommandation devrait être réalisée d'ici septembre 2003.

Recommandation n° 37. Qu'un programme soit mis sur pied pour faciliter la location, par l'Agence de logement, de maisons appartenant aux militaires et qui serviront de logements familiaux lorsque les propriétaires sont affectés dans une autre région du pays ou à l'étranger. L'Agence devrait rendre compte chaque année au CPDNAC de l'état d'avancement du programme.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Sa faisabilité et son applicabilité sont examinées dans le cadre du volet gestion immobilière du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI) mais actuellement, elle n'est pas associée à la présentation au CT visant à donner à l'Agence un mandat et des pouvoirs nouveaux. Jusqu'à maintenant, l'Agence s'emploie à régler les problèmes les plus pressants liés à l'actuel parc de logements mais cette recommandation pourrait être prise en considération dans le cadre des nouvelles possibilités d'action et nouveaux services dont il est question dans la réponse à le recommandation 30. La mise en œuvre de cette recommandation devrait être réalisée d'ici septembre 2003.

III – L'équipe Surveillance

Nous devons établir une politique globale sur les ressources humaines pour avoir un cadre utile à la prise en charge des divers problèmes et changements auxquels les FC doivent faire face. Cette politique doit :

- *faire en sorte que les besoins opérationnels soient comblés en tout temps;*
- *intégrer les actuelles pratiques exemplaires;*
- *faire en sorte que les emplois soient valorisants et stimulants;*
- *permettre aux FC de recruter, de maintenir en poste et de motiver des personnes de qualité grâce à un régime de rémunération et d'avantages sociaux qui soit juste et équitable et qui prenne en considération les exigences de la vie militaire;*
- *permettre aux personnes de réaliser leur plein potentiel et leur offrir des chances égales, peu importe leur race ou leur sexe;*
- *aider les militaires à se préparer à une deuxième carrière;*
- *prendre en compte les besoins et aspirations des personnes et des familles dans l'établissement des affectations et l'élaboration des politiques;*

La politique sur les ressources humaines mise en place doit être intégré, globale, transparente et facile à comprendre pour tous les militaires.

Le rapport du CPDNAC : La nécessité de faire rapport sur l'état des recommandations du CPDNAC dont la mise en œuvre serait terminée est un leitmotiv dans le rapport original du CPDNAC. Le CPDNAC a recommandé qu'un rapport annuel lui soit présenté concernant 24 de ses recommandations. La mise en œuvre de onze de ces 24 recommandations a été menée à bien au cours des dernières années. L'Annexe A fait le point à leur sujet.

La position du gouvernement : Compte tenu du fait qu'il faut non seulement mettre en place des programmes et des politiques mais aussi en évaluer continuellement l'efficacité, une composante a été créée à la DQV pour surveiller les initiatives dont la mise en œuvre est terminée. Treize des recommandations du CPDNAC ont été menées à bien dans la dernière année et relèvent donc maintenant de l'équipe Surveillance de la DQV.

Recommandation n° 11. Que le ministère de la Défense nationale mette au point des pratiques de gestion permettant aux membres des FC de prendre des congés afin de pouvoir répondre à leurs attentes et à celles de leurs familles. Sous réserve des besoins opérationnels, des périodes de congé désignées devraient être mutuellement acceptables aux commandants et aux demandeurs de congé. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette initiative a été menée à bien en avril 2001, moment où la politique sur les congés des FC a été promulguée et communiquée dans un message diffusé à l'ensemble des FC. Des Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) sont en voie d'élaboration. L'octroi des congés demeure une responsabilité de la chaîne de commandement. Les politiques continuent d'être expliquées à l'occasion des séances d'information données aux commandants des bases, des cours réguliers, des cours liés aux déploiements, etc., et l'on souligne la nécessité de veiller à ce que les militaires puissent prendre leurs congés annuels dans l'année où ils acquièrent le droit à ces congés et de respecter l'esprit de la politique ainsi que les besoins des personnes dans l'octroi d'autres types de congés.

Recommandation n° 24. Que l'Agence de logement des Forces canadiennes examine ses politiques et ses ententes avec les entrepreneurs dans toutes les bases pour s'assurer que des réparations efficaces et pertinentes sont effectuées dans les logements familiaux le plus tôt possible lorsque survient une situation d'urgence.

Cette initiative a été menée à bien en décembre 2001. L'Agence de logement des Forces canadiennes a instauré des lignes directrices sur la gestion dans tous les bureaux de gestion des logements afin de veiller à ce qu'on y réponde rapidement et efficacement aux urgences touchant les occupants et les unités. Le service d'intervention d'urgence respecte et dépasse les normes en vigueur dans le secteur privé.

Recommandation n° 25. Que l'Agence de logement s'assure que son personnel dans toutes les bases est suffisamment formé pour offrir un service rapide et courtois aux résidents des logements familiaux, surtout en cas d'urgence.

Cette initiative a été menée à bien en décembre 2001. L'Agence de logement des Forces canadiennes a haussé son budget de formation du personnel des bureaux de gestion des logements pour que cette formation englobe les relations avec la clientèle, la gestion et une meilleure capacité de réponse après les heures d'affaires. Voir la réponse à la recommandation 24.

Recommandation n° 39. Que le ministère de la Défense nationale ou un autre organisme comme l'Agence de logement des Forces canadiennes aide les membres des Forces à obtenir une indemnisation en cas de dommages causés par les déménageurs. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette initiative a été menée à bien en avril 2001. Elle a été réalisée dans le contexte de la restructuration du processus de relocalisation, notamment dans le cadre d'un *Programme de préparation au déménagement* destiné aux militaires et aux conjoints. Le Ministère continue

d'étudier différentes façons d'apporter une aide directe aux militaires, comme en témoigne la création d'un poste de conseiller aux réclamations.

Recommandation n° 56. Que les effectifs militaires qui ont prêté leurs services dans des zones de service spécial soient reconnus comme anciens combattants.

Cette initiative a été menée à terme en mars 2001. Le 29 mars 2001, le ministre des Anciens combattants a informé le CPDNAC qu'ACC et le MDN reconnaîtraient comme « anciens combattants » non seulement les anciens membres des FC ayant servi dans les zones de service spécial mais aussi tous les anciens membres des FC répondant aux exigences du MDN en matière de groupe professionnel militaire qui ont obtenu une libération honorable des FC. Ces exigences s'appliquent également aux membres des FC ayant servi dans la Réserve. Même si d'anciens membres des FC se voient conférer le statut d'« ancien combattant », il faut rappeler que l'admissibilité aux prestations et aux services d'ACC est fondée sur la nécessité ou sur d'autres critères précis, et non sur la simple reconnaissance du statut d'« ancien combattant ». La mise en œuvre s'est terminée en mars 2001.

Recommandation n° 58. Que l'on élabore des lignes directrices pour régir les activités des groupes arrières et d'autres groupes de soutien des unités afin d'assurer un niveau uniforme de soutien aux familles du personnel de la Force régulière et de la Réserve pendant le déploiement des unités. Ces mesures doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. On devrait porter une attention particulière aux besoins du personnel d'autres unités déployées à l'étranger avec de plus grandes unités. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette initiative a été menée à bien en février 2001. Le ministère de la Défense nationale a défini des normes communes de soutien devant être administrées par les groupes de soutien au déploiement (GSD), afin que les familles des militaires déployés puissent s'attendre à bénéficier du même niveau de soutien et des mêmes services partout au pays. Il a aussi établi une Politique familiale des Forces canadiennes et continue de soutenir et d'élargir les programmes offerts par l'intermédiaire des centres de ressources pour les familles. Le directeur des Services aux familles des militaires continue, au moyen de la nouvelle banque nationale de données, de surveiller les directives et les fonds donnés aux centres de ressources pour les familles afin que le soutien soit aussi offert aux réservistes et au personnel affecté à des missions de l'ONU.

Recommandation n° 61. Que les Forces canadiennes élaborent une politique sur les familles des militaires afin d'améliorer la coordination et la coopération entre tous les éléments du réseau familial et orienter les décisions sur les questions qui touchent la qualité de vie des familles des militaires. Que cette politique tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette initiative a été menée à bien en novembre 2001. La Politique familiale des FC a été définie et publiée dans une Directive et ordonnance administrative de la Défense en juin 2000. La politique reconnaît l'importance des liens familiaux des militaires, réitère l'engagement des

FC envers les familles et énonce les grands principes et les domaines de responsabilité associés à la réalisation des programmes. L'un des buts visés par la politique est d'établir un réseau qui comprenne l'ensemble des services de soutien offerts aux familles. En outre, le Plan d'aide aux familles (PAF) a été inclus par voie de modification de la DOAD – Familles et une nouvelle DOAD – Avis en cas de décès, de blessure ou de maladie dans la famille, instaure une politique et un processus concernant la communication avec les militaires en cas de décès, de maladie grave ou de blessure d'un membre de la famille.

Recommandation n° 63. Que l'on modifie les directives sur les affectations afin de donner aux coordonnateurs de carrière une plus grande souplesse pour faire accepter les affectations en cas de besoins particuliers des familles sans limiter les perspectives de carrière du personnel. Que les directives sur les affectations tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles.

Cette initiative a été menée à bien en juin 2001. La recommandation a été acceptée. En décembre 1999, le Comité supérieur d'examen de la QV a autorisé l'élaboration d'une directive sur les coûts imprévus lors des déménagements, dans le but d'accorder au gestionnaire de carrière la marge de manœuvre nécessaire pour modifier les affectations des militaires en raison de circonstances personnelles exceptionnelles. Dans la mesure où ces circonstances n'affectent pas son aptitude à l'emploi, sa capacité de déploiement et son habileté à remplir ses fonctions, le militaire peut être admissible à l'indemnisation de coûts imprévus. Autrement, il peut se voir accorder le statut particulier ou, au besoin, à une affectation pour motifs personnels. Pendant la période visée par le statut particulier, le militaire est assujetti à des restrictions de carrière. La politique des FC sur les affectations pour motifs personnels a été révisée, et une directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) a été rédigée et promulguée.

Recommandation n° 66. Que l'on accorde une attention particulière aux programmes visant les adolescents des familles des militaires dans l'élaboration des politiques de soutien aux familles. On doit s'efforcer de reconnaître les besoins en matière d'éducation spéciale et de favoriser l'élaboration et l'utilisation de programmes, notamment le Programme d'enseignement individuel. Que ces programmes tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles.

Cette initiative a été menée à bien en mars 2001 avec la création d'un poste de gestionnaire national des loisirs et des services à la jeunesse (GNLSJ) à l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes. Le GNLSJ élabore les principes devant guider les services destinés aux jeunes et les normes nationales minimales de service en découlant. Un modèle de services nationaux à la jeunesse est également en voie d'établissement. Il sera prêt en juillet 2002 et reflétera les besoins et les intérêts des jeunes des Forces canadiennes âgés de 12 à 18 ans, auxquels il visera à répondre. Il doit déboucher sur des normes nationales minimales applicables aux programmes et aux services, de sorte que la prestation de services à la jeunesse au niveau local se fasse de manière plus systématique.

Recommandation n° 72. Que l'on modifie les politiques de formation en langue seconde afin que les conjoints des militaires puissent suivre des cours de langue dans les bases, au besoin. Un rapport d'étape devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette initiative a été menée à bien en février 2001. Le programme et les politiques de formation en langue seconde (FLS) établis par le Ministère sont établis et exécutés.

Recommandation n° 73. Qu'à l'avenir, tous les services et tous les programmes offerts par le ministère de la Défense nationale aux militaires et à leurs familles soient disponibles dans les deux langues officielles.

Cette initiative a été menée à bien en août 2001. Le rapport du Directeur des langues officielles sur l'efficacité des services bilingues offerts dans les établissements du MDN a été publié. La DQV continue de surveiller la question.

Recommandation n° 77. Que les Forces canadiennes maintiennent suffisamment de postes de coordonnateurs de carrières dotés, pour répondre aux besoins opérationnels aussi bien qu'aux besoins en ressources humaines.

Cette initiative a été menée à bien en 2001. Le Système d'affectation des Forces canadiennes vise à améliorer la planification d'ensemble et les services de gestion de carrière offerts aux militaires.

IV - Progrès d'ACC

Recommandation n° 44. Que l'on procède à la mise au point de programmes visant à sensibiliser les sociétés privées et les organismes publics à l'expérience et aux compétences que les personnes ayant quitté les rangs sont en mesure d'offrir, et à les aider à engager des militaires qui ont été obligés de renoncer à leur carrière prématurément par suite d'une blessure grave ou d'une maladie.

Cette recommandation a été acceptée. La Commission de la fonction publique (CFP) a déjà approuvé le principe de la priorité d'embauche des militaires blessés dans des zones de service spécial désignées. Le MDN avait demandé à la CFP d'étendre cette notion aux militaires blessés dans des opérations nationales et à ceux qui remplissent des fonctions dangereuses comme la recherche et le sauvetage et la neutralisation d'explosifs et de munitions; cette demande a été rejetée. Par contre, la CFP a accepté de considérer une demande visant à modifier le Programme d'équité en matière d'emploi du MDN de manière à inclure ces personnes. Le Ministère a par ailleurs demandé aux commissions de la fonction publique des provinces d'instituer une priorité d'embauche analogue, et des discussions à cet égard ont été entamées avec plusieurs provinces. Le secteur privé a également été approché à ce sujet.

Un programme d'aide à la transition a été créé au Centre MDN/ACC pour offrir une aide à l'emploi aux membres des FC qui ont été libérés pour des raisons de santé. En 2001, la politique d'ACC sur l'embauche d'employés occasionnels fût modifiée de façon à inclure le programme d'aide à la transition comme source d'occasions d'emplois à court terme. En outre, des membres des FC ont été détachés à ACC, p. ex. dans le Sud de l'Ontario, en tant que conseiller en orientation pour les clients des FC d'ACC, et également au sein de l'équipe de projet ACC-FC et du Projet du continuum des services. Le Ministère discute également avec la Commission de la fonction publique en vue d'obtenir un pouvoir de délégation spécial du sous--ministre afin d'engager des membres des FC pour des emplois à long terme.

Recommandation n°46. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants établissent un guichet unique d'aide, de recherche et d'information à l'intention des personnes atteintes de maladies chroniques graves depuis leur participation à la guerre du golfe Persique.

Cette recommandation a été acceptée et mise en application. Le MDN a créé des centres régionaux d'évaluation post-déploiement. En vertu d'un protocole d'entente MDN/ACC, ACC est autorisé à diriger vers ces centres d'anciens membres des FC ayant servi dans une zone de service spécial désignée, comme le golfe Persique; ils pourront y passer des examens diagnostiques en vue de la présentation d'une demande de pension d'invalidité et obtenir un plan de traitement. Les anciens membres des FC qui ont servi en Croatie peuvent aussi se présenter dans un centre régional s'ils ont des inquiétudes quant à leur état de santé général.

Dans le cadre d'un protocole d'entente distinct entre le MDN et ACC, les membres des FC qui sont toujours actifs pourront obtenir des services en santé mentale à l'hôpital Ste-Anne d'ACC

et les anciens combattants des FC (anciens membres des FC) pourront obtenir ces services par le truchement des centres de soins pour trauma et stress opérationnels.

Recommandation 48. Que l'on réaffirme l'importance des programmes destinés au suivi des personnes qui souffrent des effets du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ou d'autres types de stress, et qu'on y affecte davantage de fonds.

Ces recommandations ont été acceptées et elles ont donné lieu aux initiatives suivantes :

a. quatre autres centres de soutien pour traumatismes et stress ont été ouverts à Halifax, Valcartier, Edmonton et Esquimalt;

b. un nouveau cours d'aide aux victimes de stress causé par un événement grave est offert tous les ans;

c. une formation additionnelle sur le SSPT sera donnée au personnel du SSFC, y compris aux médecins et autres professionnels de la santé;

d. une politique de suivi post-déploiement a été élaborée et attend d'être approuvée définitivement; elle prévoit notamment une évaluation physique et psychologique uniforme et obligatoire de tous les membres de la Force régulière et de la Réserve;

e. le 1er avril 2001, ACC lançait un service d'aide (anciennement appelé ligne d'écoute téléphonique) à l'intention des anciens militaires des FC et membres de leurs familles qui ont besoin de conseils professionnels. Au départ, ce service n'était accessible que par une ligne téléphonique sans frais; il s'inspire du Programme d'aide aux membres des FC (PAMFC) du MDN, qui a déjà fait ses preuves.

f. ACC a apporté des changements à la gestion du SSPT et d'autres troubles psychiatriques, notamment en établissant un protocole sur les pensions et les soins de santé qui assure un service et des interventions rapides et adaptés aux patients victimes de ces maladies.

g. ACC révise également ses politiques et méthodes relatives à l'attribution d'indemnités de soins de santé pour s'assurer que les circonstances physiques, personnelles et sociales entourant les victimes du SSPT sont prises en considération dans leur traitement. ACC continue, avec le MDN, d'explorer l'intégration des processus d'évaluation et d'examen des patients psychiatriques.

h. Des efforts sont déployés pour améliorer l'éducation du personnel d'ACC relativement aux enjeux, questions et initiatives liés aux FC; l'accent est mis sur les problèmes de santé mentale de la clientèle. Entre autres activités, mentionnons :

   (1) des séances/ateliers/séminaires d'orientation sont offerts un peu partout au Canada aux médecins, infirmières et autres employés du Ministère pour leur permettre d'actualiser leurs connaissances et compétences en matière de traitement des problèmes de santé mentale et de reconnaître les difficultés que

peuvent vivre les demandeurs d'une pension attribuable à ces affections;

(2) la mise au point d'un Guide d'information et de ressources d'ACC pour que le personnel de première ligne ait en main toute l'information et les ressources susceptibles de l'aider à répondre aux besoins spéciaux des clients des FC, tel que le suicide, les traumatismes psychologiques, la douleur chronique;

(3) l'élaboration d'outils à caractère éducatif dans le cadre de sa « Trousse d'apprentissage », comme la publication d'un dépliant intitulé « Le SSPT et le stress lié à la guerre » (adapté d'un document australien);

i. Un projet pilote de Soutien social aux victimes de stress opérationnel - mené en partenariat avec le MDN, qui vise à rehausser le niveau de soutien social offert aux militaires des FC et aux anciens combattants des FC victimes de stress opérationnel (VSO), tant dans le milieu de travail qu'à l'extérieur de celui-ci. Les résultats escomptés sont la mise sur pied d'un réseau de soutien par les pairs et, à plus long terme, la réalisation d'un changement de culture institutionnelle, l'amélioration de la formation antérieure au déploiement, la mise au point de moyens et de politiques pour mieux gérer les dossiers des militaires et anciens membres VSO et mieux répondre aux besoins de leurs familles;

j. Un partenariat en santé mentale - ACC et le MDN ont signé une entente qui permet aux membres des FC toujours en service d'accéder aux services cliniques en santé mentale par l'intermédiaire de l'hôpital Ste. Anne d'ACC, et aux anciens combattants des FC (à la retraite) d'accéder à ces services par les centres de soutien pour traumatismes et stress opérationnels.

Recommandation 49. Qu'on ne ménage aucun effort pour veiller aux besoins des réservistes, en accordant une attention spéciale à ceux qui ont participé à des opérations de maintien de la paix, qui auraient besoin d'aide pour lutter contre les effets du syndrome de stress post-traumatique.

Voir la recommandation 48

Recommandation 52. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants travaillent de concert avec d'autres organismes pour simplifier les procédures et assurer le transfert efficace et rapide de tout dossier relatif au personnel qui quitte les Forces. Un rapport sur les progrès réalisés à ce chapitre devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le MDN et ACC continuent de déployer des efforts pour rationaliser davantage les procédures et méthodes et assurer un transfert efficace des documents militaires du personnel qui quitte les FC. ACC a mis en oeuvre un projet pilote d'implantation de coordonnateurs de transition (PPICT), entre février et décembre 2001; sept employés à plein temps ont été affectés à des endroits clés des FC dans le cadre d'un projet pilote visant à aider les militaires à faire la transition entre la vie militaire et la vie civile.

Les coordonnateurs assurent la liaison entre le chargé de dossier des FC et le bureau de district d'ACC et ils aident les militaires toujours actifs à accéder aux avantages et services d'ACC auxquels ils ont droit. L'évaluation du PPICT fait actuellement l'objet d'un examen par ACC.

L'interface entre les deux ministères, au nom de clients communs, contribuera grandement à simplifier le processus en plus d'accélérer et de rendre plus efficace le transfert de tout dossier relatif aux militaires qui quittent les FC. En outre, par l'intermédiaire de divers comités d'étude et d'agents de liaison entre les deux ministères, les secteurs de problèmes réels ou potentiels sont décelés rapidement et des mesures sont prises pour éliminer ou réduire le plus possible les délais.

Recommandation 54. Que le ministère des Anciens Combattants poursuive les démarches décisives qu'il a amorcées pour réduire autant que possible les délais de traitement des demandes de pensions d'invalidité et des appels. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Une réforme du processus de décision à l'égard des pensions d'invalidité a été lancée le 6 juin 2001 et elle a permis de réduire de moitié l'arriéré de décisions, ce qui a donné lieu à un traitement plus rapide des décisions relatives aux pensions d'invalidité. L'étape de préparation des demandes de pension dans les bureaux de district a aussi été simplifiée considérablement, ce qui a permis de réduire l'arriéré dans les bureaux locaux. L'exercice de rationalisation a permis au Ministère de maintenir un délai d'exécution moyen de six mois, en dépit d'une hausse considérable de la charge de travail liée aux demandes de pension. Les protocoles relatifs aux décisions sur les pensions sont actuellement mis à l'essai dans les bases des FC d'Edmonton, d'Esquimalt et de Cold Lake. Ces essais ont pour but de garantir que les indemnités de pension d'invalidité auxquelles ont droit les militaires des FC sont versées avant la libération des militaires pour faciliter le suivi des soins et la transition à la vie civile. Le projet de Lignes directrices sur la Table des invalidités et l'admissibilité est en cours et il vise à améliorer la qualité, l'uniformité et l'opportunité des décisions relatives aux pensions d'invalidité ainsi qu'à accroître la transparence du processus de décision au sein du Programme de pensions d'invalidité. Le projet se déroule très bien et un projet de Table des invalidités est au point. Une certaine portion des lignes directrices sur l'admissibilité sera mise en application en 2002. La mise en oeuvre sera effectuée en 2002/03 après de profondes consultations avec des joueurs principaux dont certains font parti d'organisations de vétérans.

Recommandation 55. Que la loi soit modifiée de manière à ce que les déploiements à l'intérieur du Canada dans le contexte de situations d'urgence nationales et régionales soient désignés comme étant des zones de service spécial aux fins de la pension d'invalidité. Des mesures devraient également être prises pour faire en sorte que les personnes qui subissent des blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions au Canada touchent une pension d'invalidité.

Cette recommandation a été acceptée en principe. ACC accepte en principe que les membres qui deviennent invalides dans l'exercice de leurs fonctions pendant un déploiement, que ce soit au Canada ou à l'étranger, soient habilités à recevoir une pension. En fait, les modifications apportées à la *Loi sur les pensions* en octobre 2001 prévoient que les membres actifs des Forces

canadiennes qui ont été handicapés à la suite de blessures subies dans l'exercice de leurs fonctions puissent toucher une indemnité, sans égard au lieu où ces blessures ont été subies.

ACC ne propose pas que le principe de l'assurance soit étendu pour inclure les déploiements réguliers au pays, où il n'est pas facile de savoir si une invalidité est directement liée au service militaire. Toutefois, ACC examine les autorisations de l'article 21 de la *Loi sur les pensions* afin de s'assurer que les invalidités résultant des nécessités du service imposées aux membres des Forces canadiennes soient adéquatement couvertes.

En outre, ACC examine les options quant à la reconnaissance des membres dont la zone de service ne peut pas être définie sur le plan géographique mais qui prennent part à des opérations comportant des risques semblables à ceux courus par les membres en zone de service spécial. En vertu de la modification apportée aux règlements en août 2000, les militaires actifs et les anciens membres des Forces canadiennes auront accès au traitement qui n'est pas offert par le MDN et pourront se prévaloir des services du Programme pour l'autonomie des anciens combattants rattachés à leur état ouvrant droit à la pension d'ACC, sans égard à leur lieu de service. ACC examine également les répercussions d'une étude effectuée sur les besoins de ses clients en vue de déterminer les services requis et d'établir la pertinence et le bien-fondé des programmes actuels.

V - Suivi

Le CPDNAC a demandé des rapports de suivi sur plusieurs des recommandations qu'il avait formulées. Le Ministère continuera les travaux visant à mener à terme les initiatives qu'il reste à compléter et à faire avancer les dossiers en constante évolution relatifs à la qualité de vie. Le chef d'état-major de la Défense continuera de rendre compte de ces dossiers dans son rapport annuel, et les recommandations qui doivent faire l'objet d'une mise à jour annuelle auprès du CPDNAC seront traitées dans le rapport annuel du CEMD. Comme l'a recommandé le CPDNAC, le gouvernement maintient son engagement à entretenir le dialogue sur les questions fondamentales soulevées dans le rapport du CPDNAC, car il s'agit de la meilleure façon d'informer le Parlement de ce qui se fait. La poursuite du dialogue sur les observations formulées par le CPDNAC rappellera par ailleurs à tous les Canadiens que la question intéresse la précieuse contribution que les parlementaires ont apportée aux Forces canadiennes dans le cadre de leurs travaux sur la qualité de vie.

RECOMMANDATIONS DEVANT FAIRE L'OBJET D'UN RAPPORT ANNUEL AU CPDNAC

La présente annexe réunit toute les recommandations du CPDNAC qui ont été mises en œuvre les années passées mais au sujet desquelles le CPDNAC veut recevoir un rapport annuel.

Rémunération et indemnités (rémunération du travail)

Recommandation 9. Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire, et que le CPDNAC en examine les résultats chaque année.

Le Ministère a entrepris de revoir le facteur « heures supplémentaires » dans la formule de rémunération totale à la lumière d'un questionnaire sur les heures supplémentaires intégré à une enquête omnibus des FC. Le questionnaire a reçu l'appui officieux du Secrétariat du Conseil du Trésor comme fondement permettant de déterminer la nature et la portée des heures supplémentaires dans les FC, aux fins de comparaison avec la fonction publique. L'enquête a été réalisée en décembre 1999, et 52 % des destinataires ont rempli le questionnaire. La DRO a terminé l'analyse des données et les valeurs résultantes des heures supplémentaires aux fins de la rémunération totale (RT) ont été calculées. Les nouvelles valeurs seront validées puis intégrées au nouveau mode de calcul de la RT. Il reste à déterminer à quel moment ces changements seront implantés mais le tout devrait être terminé en octobre 2002.

Blessés, pensionnés et anciens combattants (soins aux militaires blessés)

Recommandation 57. Que l'on veille à la mise au point de programmes afin de mieux informer le personnel militaire sur l'indemnité d'invalidité et d'autres prestations auxquelles ont droit les membres de la Réserve. Le CPDNAC devrait recevoir chaque année un rapport à cet effet.

Cette recommandation a été acceptée. ACC élabore actuellement un plan de communication stratégique destiné aux membres actuels de la Réserve ainsi qu'une stratégie de suivi visant à rejoindre les anciens membres de Réserve. Outre la production de trousses d'information, des séances d'orientation sont offertes aux membres de la Force régulière et de Réserve un peu partout au pays et à divers moments de l'année. Ces séances expliquent les services et les indemnités d'ACC et peuvent être offertes comme des séances d'information préalables ou consécutives au déploiement ou comme des ateliers du Service de préparation à une seconde carrière (SPSC). ACC a par ailleurs collaboré à un projet mené en 2001 par le MDN visant la production d'une courte vidéocassette sur les services et les indemnités offerts par ACC; cette vidéocassette fera partie de la série de vidéocassettes qui seront remises au personnel des Forces canadiennes qui ne peuvent pas prendre part aux ateliers du SPSC. L'information sur les

programmes, les indemnités et les services d'ACC est transmise par les moyens de communication des FC et du MDN tel que les différents journaux de ses clients et le site Web. ACC consacre des efforts à la création et à la diffusion de brochures et de vidéos, par exemple la brochure et la vidéo intitulées « Anciens Combattants Canada : Au service des Forces canadiennes », dans lesquelles on décrit les services et les indemnités qu'offre ACC à ses clients des Forces canadiennes. Ces moyens de communication sont largement distribués aux points de service d'ACC, aux bureaux des directions provinciales de la Légion royale canadienne et dans les bases des Forces canadiennes. Par ailleurs, ACC prend soin de bien éduquer son personnel sur ces questions dans l'espoir qu'une meilleure connaissance des besoins de la clientèle des Forces canadiennes améliorera la qualité des services et favorisera une plus grande compréhension à l'égard de ces clients. Cette campagne de sensibilisation a été très bien reçue par le personnel d'ACC.

La famille militaire

Recommandation 59. Que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale. Lors d'une demande de congé pour raisons familiales, les aumôniers et les commandants devraient se consulter sur les meilleures dispositions à prendre. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

En juin 2000, le gouverneur général en conseil a approuvé l'allocation d'aide au transport pour raisons personnelles ou de famille. Cette allocation sera revue par le Secrétariat du Conseil du Trésor au bout de deux ans dans le contexte de la rémunération totale. Elle vise à apporter une aide financière aux membres des FC et à leurs familles afin de permettre les déplacements en cas d'urgence familiale. Par souci d'économie, les membres doivent demander le tarif spécial offert par certains transporteurs aériens pour ce genre de déplacements. Dans le cadre du projet Qualité de vie (QV), l'opinion de l'Agence canadienne des droits et du revenu (ACDR) avait été sondée en ce qui concerne l'assujettissement à l'impôt de cette allocation; l'Agence a confirmé que l'allocation était imposable en vertu du paragraphe 6(1) de la *Loi sur l'impôt*. En novembre 2000, le projet QV a confié à la Direction des pensions et des programmes sociaux (DPPS) la responsabilité de la dotation interne des Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) pour les déplacements à des fins officielles et autres. En ce qui a trait aux congés pour raisons de famille, un examen de l'ensemble de la politique sur les congés des FC a été coordonné par la DPPS. Les nouvelles politiques en matière de congés seront promulguées dans une série de DOAD, d'ici le 1er avril 2002. Ces DOAD permettront une interprétation uniforme des critères relatifs à l'octroi des congés pour raisons de famille.

Recommandation 60. Que l'on réaffirme l'engagement de soutenir les centres de ressources desservant les familles des militaires et que l'on réexamine les politiques régissant leur exploitation pour tenir compte des effets des nouvelles politiques sur le logement et de l'évolution de la composition de la communauté militaire dans les bases et à

l'extérieur. Les mesures visées doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

De nouvelles politiques ont été définies dans le cadre du Programme de soutien du personnel (PSP) des FC; elles seront suivies de près et modifiées s'il y a lieu pour mieux répondre aux besoins des familles des militaires. Les FC ont réitéré leur appui aux centres de ressources pour les familles de militaires (CRFM), et le Chef du service d'examen étudie actuellement le Programme de soutien aux familles des militaires (PSFM) afin d'en optimiser l'efficacité. La principale observation formulée par le PSP concerne le manque de personnel affecté à ses programmes et services dans les endroits touchés par la réduction des effectifs. Selon l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC), c'est là le plus grand obstacle à la prestation des services du PSP dans ces régions. L'ASPFC et le projet QV ont présenté aux autorités responsables un certain nombre d'options pour l'amélioration de ces services. En octobre 2000, le Comité supérieur d'examen de la QV a donné son accord de principe au modèle de PSP retenu, et le financement requis sera puisé dans le plan des ressources humaines à long terme du SMA(RH-Mil).

Recommandation 68. Que le Ministère élabore un programme visant à encourager les employeurs locaux et nationaux à se sensibiliser aux problèmes que connaissent les conjoints des militaires qui recherchent un emploi et à étudier les possibilités d'offrir davantage d'emplois. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Des conseillers en emploi sont en poste, à temps plein ou à mi-temps, dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires depuis avril 1999. D'importantes percées ont été faites, au niveau national et local, dans le secteur civil (auprès des banques et du Corps canadien des commissaires, par exemple) par un conseiller en emploi national travaillant pour la Direction des services aux familles des militaires (DSFM).

Transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service)

Recommandation 75. Que le ministère de la Défense nationale examine la possibilité d'adopter un cycle de planification plus long permettant aux membres d'être avertis plus longtemps à l'avance de leur prochaine affectation. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La Directeur général – Carrières militaires (DGCM) a commencé à revoir le cycle de planification et procède à l'élaboration de politiques et procédures visant à donner suite à cette recommandation. Le Système d'affectation des Forces canadiennes a fait l'objet d'un processus de validation en l'an 2000. Les faiblesses ainsi délimitées sont systématiquement corrigées. À mesure que les corrections sont apportées, les pratiques de gestion de carrière leur étant associées sont rendues accessibles aux militaires sur le site Web du Directeur général – Carrières militaires. L'objectif est de communiquer les procédures et critères utilisés par les

gestionnaires de carrière pour faire mieux connaître la fonction de gestion de carrière à l'ensemble des membres des FC, et de ce fait, faciliter le dialogue entre les membres des FC et leurs gestionnaires de carrière.

Recommandation 81. Que le Service de préparation à une seconde carrière soit mis à la disposition du personnel des FC plus tôt dans le cours de la carrière et que le financement soit maintenu pour en assurer l'efficacité. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La question a été étudiée et plusieurs améliorations significatives ont été apportées au Service de préparation à une seconde carrière (SPSC) du Programme d'enrichissement personnel (PEP) afin de régler les problèmes de délais et de financement soulignés dans cette recommandation. Depuis le 1er avril 2001, des ressources et des fonds courants sont affectés au PEP/SPSC pour permettre la tenue d'un plus grand nombre de séminaires et la mise sur pied de nouveaux ateliers de Planification à long terme (PLT) qui seront offerts dans les bases/escadres chaque année. Les ateliers de PLT visent tout spécialement à sensibiliser le personnel des FC, pendant les cinq premières années de service, aux questions qu'ils doivent régler pour se préparer à la transition à la vie civile. Pour que tous les militaires aient plus facilement accès aux éléments fondamentaux des séminaires du SPSC, des vidéos portant sur les différents sujets couverts dans les séminaires sont en production et seront diffusées dans les 17 bases/escadres qui offrent le PEP. Une brochure est également en voie de production afin de présenter en détail tous les renseignements importants communiqués dans les séminaires. Elle sera offerte à tous les membres des FC. Les vidéos et la brochure seront éventuellement accessibles en ligne pour être encore plus faciles à consulter par tous, en tout temps. Enfin, on est à refaire le cadre stratégique nécessaire à l'appui des modifications ainsi apportées au PEP/SPSC.

Recommandation 82. Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre des postes dans le cadre du PFUO offerts chaque année et d'élargir le Programme d'enseignement à distance du Collège militaire royal. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Programme de formation universitaire – Officiers (PFUO) demeure l'un des moyens dont disposent les officiers pour obtenir un diplôme de premier cycle. Le Ministère a pris d'autres mesures pour rendre la formation universitaire plus accessible aux officiers. Par exemple, les officiers actifs de la Force régulière qui ont commencé à suivre, après septembre 1999, le cours universitaire avec crédits dans le cadre d'un programme de premier cycle (baccalauréat) et qui l'ont mené à terme ont maintenant accès à de meilleures indemnités de perfectionnement et peuvent se faire rembourser la totalité des frais de scolarité et diverses autres dépenses obligatoires. Par ailleurs, les commandants des différents éléments ont élaboré des programmes distincts en vue de permettre à certains officiers de faire des études universitaires à plein temps menant à un diplôme de premier cycle.

Créé en 1996, le Bureau des études permanentes du Collège militaire royal du Canada (CMR) offre des programmes menant à des diplômes à tous les membres des FC (Force régulière et Réserve). Le Comité de surveillance du ministre a déclaré que le CMR faisait un travail

remarquable et il a félicité les membres de cet établissement pour leur dévouement, leur zèle et l'intérêt sincère qu'ils portent aux corps des officiers des FC.

Recommandation 85. Que les Forces canadiennes intensifient leurs efforts pour que tous les militaires soient sensibilisés à ce que constitue un environnement de travail empoisonné pour les femmes et les minorités visibles et à ce qu'est le harcèlement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Recommandation 86. Que les Forces canadiennes continuent d'insister auprès de tous ses membres sur la gravité et les conséquences de ne pas respecter les politiques sur le harcèlement et la discrimination. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le premier plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes a été adopté en décembre 1999. Il s'agit d'un effort concerté visant à maximiser le potentiel humain. Il vise à ce que chacun soit traité équitablement, selon son mérite et ses capacités, pour favoriser le travail d'équipe, la cohésion des unités et, en fin de compte, l'efficacité opérationnelle.

Même si les FC n'étaient pas assujetties à la législation sur l'équité en matière d'emploi (EE), elles ont pris les devants et elles ont adopté des programmes et des mesures favorables à l'EE et à l'intégration des hommes et des femmes. Le plan s'appuie sur des renseignements recueillis par les FC en 1995. L'enquête a permis de recueillir des statistiques sur les femmes, les autochtones et les minorités visibles en service dans les FC. Comme les personnes handicapées n'étaient pas visées par l'enquête, il n'y a pas de données comparatives susceptibles de faciliter la planification d'activités pour ce groupe désigné. Cette lacune sera corrigée dans la prochaine enquête qui doit être menée pendant la présente année financière.

Le plan sera révisé en conformité avec les exigences du règlement sur l'EE des FC, dont la version finale est en cours de rédaction. Quand le règlement aura reçu l'approbation des autorités du Ministère, un décret assujettira les FC aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Dans le message CANFORGEN 053/98 de mai 1998 sur l'établissement du service des plaintes d'agression ou de harcèlement sexuels, le CEMD a déclaré :

> *Je tiens à rappeler à tous les membres des FC qu'ils ont la responsabilité personnelle et professionnelle de demeurer vigilants et de prendre les mesures nécessaires lorsqu'ils observent des comportements inacceptables. Fermer les yeux et espérer que le problème disparaîtra de lui-même ne constitue pas une réaction acceptable, et les membres du personnel à tous les échelons seront tenus responsables de leurs actes. L'agression et le harcèlement sexuels ne sont pas des comportements acceptables dans les FC.*

En plus de la formation initiale offerte aux membres des FC dans le cadre du programme de sensibilisation au Code de prévention du harcèlement et du racisme (CPHR), la chaîne de commandement continue d'insister sur les conséquences du non-respect des politiques établies.

Recommandation 87. Que le ministère de la Défense nationale fasse son possible pour qu'à l'avenir, il n'y ait plus de problème d'approvisionnement concernant l'ajustement et l'attribution des vêtements et des uniformes appropriés. Les uniformes, les vêtements et l'équipement spécialisé, telles les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'entraînement et être livrés au besoin. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Des fonds additionnels ont été injectés en 1998 dans le programme d'approvisionnement national afin de répondre aux besoins les plus pressants en matière d'habillement. L'Armée de terre continue à adopter de nouveaux vêtements dans le cadre du Programme d'habillement du soldat. La Force aérienne et les Forces maritimes continuent également à adopter de nouveaux articles d'habillement ou modifient les barèmes de distribution en vue de répondre aux besoins. En 1998, la Force aérienne a adopté une nouvelle tenue d'hiver pour corriger des lacunes de longue date; les membres de toutes les escadres l'ont depuis reçue. Les Forces maritimes viennent d'adopter une tenue de combat. Des nouveaux parkas d'hiver ont été produits pour la Force aérienne et les Forces maritimes.

Annexe B du Rapport annuel (2002) du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC		EN COURS DE MISE EN OEUVRE	MISE EN ŒUVRE TERMINÉE
N°	Description	Délai prévu	DATE
1	Que l'écart du salaire de base existant entre les militaires du rang et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 1er avr. 1999.		Avr. 1999
2	Que l'écart du salaire existant entre les officiers du service général et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 31 décembre 1999.		Avr. 1999
3	Que, à compter du 1er avr. 1999, la solde des simples soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants, qui sont pour la plupart des nouvelles recrues, soit augmentée d'au moins 10 %.		Avr. 1999
4	Que, à compter du 1er avr. 1999, la solde des militaires du rang soit augmentée d'environ 6 %; celle des grades de capitaine à lieutenant-colonel, d'environ 3 %, et celle des colonels et des officiers de grade supérieur, d'environ 2 %.		Avr. 1999
5	Que les augmentations de salaire accordées ensuite par les Forces canadiennes reflètent les augmentations conjoncturelles consenties dans la fonction publique et soient versées sans retard.		Avr. 1999
6	Que le ministère de la Défense nationale prenne les mesures nécessaires pour mettre en place un véritable régime de pension pour la Réserve et qu'il rende compte chaque année au CPDNAC des progrès réalisés.	Sept. 2002	
7	Que, dans l'intervalle, le ministère de la Défense nationale remédie immédiatement aux problèmes que pose actuellement le régime de rémunération de la Réserve d'ici le 31 décembre 1999.		Déc. 1999
8	Que, d'ici le 31 décembre 1999, un régime de rémunération commun soit adopté dès que possible pour la Force régulière et la Réserve.	Déc. 2004	
9	Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire, et que le CPDNAC en examine les résultats chaque année.		Avr. 1999
10	Que le ministère de la Défense nationale, en reconnaissance du fait que les heures supplémentaires sont une réalité du service militaire, réexamine l'évaluation des heures supplémentaires afin de refléter correctement la charge de travail du personnel des FC et en rende compte chaque année au CPDNAC. Le calcul des heures supplémentaires devrait continuer à faire partie intégrante de la formule utilisée pour déterminer la rémunération globale.	Oct. 2002	
11	Que le ministère de la Défense nationale mette au point des pratiques de gestion permettant aux membres des FC de prendre des congés afin de pouvoir répondre à leurs attentes et à celles de leurs familles. Sous réserve des besoins opérationnels, des périodes de congé désignées devraient être mutuellement acceptables aux commandants et aux demandeurs de congé. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Avr. 2001
12	Que, quand un membre des Forces canadiennes est affecté à un poste normalement occupé par une personne d'un grade plus élevé, une rémunération provisoire correspondant à celle de ce grade plus élevé lui soit versée immédiatement.		Juin 2000

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC		EN COURS DE MISE EN OEUVRE	MISE EN ŒUVRE TERMINÉE
N°	Description	Délai prévu	DATE
13	Que les Forces canadiennes réexaminent d'ici un an le rôle joué par les mess militaires afin d'en démontrer l'utilité, en particulier à leurs jeunes membres. Les cotisations de mess devraient être déductibles du revenu imposable. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.	Mars 2004	
14	Que l'indemnité spéciale – SFC Alert soit remplacée par une indemnité semblable à l'indemnité de service à l'étranger et qu'elle soit versée à partir de la date d'arrivée à Alert.		Avr. 1999
15	Que le montant de la nouvelle indemnité versée pour une affectation à la SFC Alert soit haussé et qu'il soit donc fixé au niveau IV de l'indemnité différentielle de mission.	Août 2002	
16	Que le ministère de la Défense nationale commence immédiatement à compter le congé de maternité comme période ouvrant droit à l'indemnité de départ.		Avr. 1999
17	Que le ministère de la Défense nationale commence d'ici le 31 décembre 1999 à verser la rémunération toutes les deux semaines.	Déc. 2004	
18	Que le ministère de la Défense nationale instaure une indemnité globale de vie chère non imposable versée au personnel des FC en poste au Canada.		Juin 2000
19	Que le ministère de la Défense nationale adopte, pour déterminer le montant des indemnités de vie chère versées aux membres des FC en poste outre-mer, une méthode analogue à celle utilisée pour l'indemnité correspondante versée au Canada. Le Ministère devrait faire rapport au CPDNAC d'ici un an.	Mars 2004	
20	Que le gouvernement constitue, au moins une fois tous les cinq ans, un groupe indépendant chargé d'examiner dans quelle mesure la rémunération et les avantages sociaux fournis aux Forces canadiennes sont appropriés et de présenter des recommandations à cet égard. Le groupe devrait en faire rapport au CPDNAC.	Mars 2004	
21	Que le Ministère élabore et adopte une politique afin que le personnel dans toutes les bases et dans tous les grands établissements militaires ait accès à des logements bien entretenus pour célibataires. Un rapport d'étape annuel devrait être présenté au CPDNAC.	Oct. 2002	
22	Qu'une norme commune pour la conception et l'administration des logements modernes pour célibataires dans toutes les bases et stations des Forces canadiennes soit établie et que les installations qui ne répondent pas à cette norme soient rénovées ou remplacées le plus rapidement possible. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.	Oct. 2002	
23	Que les planificateurs du Ministère et les entrepreneurs accordent une grande priorité à la protection de la dignité, de la vie privée et de la sécurité des personnes dans la conception et l'administration des logements pour célibataires. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.	Oct. 2002	
24	Que l'Agence de logement des Forces canadiennes examine ses politiques et ses ententes avec les entrepreneurs dans toutes les bases pour s'assurer que des réparations efficaces et pertinentes sont effectuées dans les logements familiaux le plus tôt possible lorsque survient une situation d'urgence.		Déc. 2001

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC		EN COURS DE MISE EN OEUVRE	MISE EN ŒUVRE TERMINÉE
N°	Description	Délai prévu	DATE
25	Que l'Agence de logement s'assure que son personnel dans toutes les bases est suffisamment formé pour offrir un service rapide et courtois aux résidents des logements familiaux, surtout en cas d'urgence.		Déc. 2001
26	Que l'Agence de logement offre des services suffisants et efficaces, notamment des réparations d'urgence, pour les logements familiaux dont il est prévu ou probable qu'ils seront abandonnés au cours des prochaines années en raison notamment de la fermeture d'une base ou du transfert d'unités militaires, tant que d'autres logements ne sont pas disponibles.	Mars 2003	
27	Qu'afin que les militaires paient les mêmes loyers, quelle que soit la base où ils sont affectés, l'indemnité d'aide au logement soit remplacée par une indemnité pour dépenses de logement qui comblera l'écart, le cas échéant, entre les coûts du logement dans une région et le loyer uniformisé déterminé à l'aide de la moyenne des coûts du logement dans un certain nombre de grandes bases.		Juin 2000
28	Que l'indemnité pour dépenses de logement ne soit pas considérée comme un revenu imposable.		Juin 2000
29	Que l'Agence de logement détermine la meilleure façon de fournir des logements familiaux modernes et économes en énergie, de concert avec les commandants de base et le Ministère, qui devrait faire rapport chaque année au CPDNAC.	Mars 2005	
30	Que le mandat de l'Agence de logement soit élargi afin qu'elle puisse adopter toute solution qu'elle juge la plus efficace par rapport aux coûts pour fournir des logements et des services de logement aux bases militaires.	Mai 2002	
31	Que le ministère de la Défense nationale soit autorisé à utiliser le produit de la vente ou de la location à long terme de terrains et d'installations qui lui appartiennent ou à échanger des terrains avec des promoteurs privés surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux.	Mai 2002	
32	Que le Ministère soit autorisé à utiliser le produit de la vente des immobilisations surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux. En outre, nous recommandons que le Ministère conserve le produit de la vente des immobilisations en vue de répondre à d'autres besoins.	Mai 2002	
33	Que le gouvernement accorde à l'Agence de logement un prêt remboursable à taux de faveur pour l'aider à exercer ses activités. L'Agence devrait obtenir d'autres revenus en concluant des ententes de location à long terme avec des entrepreneurs.	Sept. 2003	
34	Que le Ministère de l'Agence de logement, de concert avec les autorités municipales, au besoin, coordonnent leurs efforts afin d'améliorer le plus rapidement possible la qualité de l'eau fournie dans les logements familiaux des bases, lorsque des problèmes de couleur et d'odeur ont été démontrés.		Sept. 2000
35	Que le Programme de garantie de vente d'habitation se poursuive après mars 1999, pour le personnel militaire à tout le moins.		Avr. 1999

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC		EN COURS DE MISE EN OEUVRE	MISE EN ŒUVRE TERMINÉE
N°	Description	Délai prévu	DATE
36	Que le Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières soit révisé, notamment en éliminant la règle de 10 %, afin que les propriétaires aient accès à une aide juste et équitable à cause d'une nouvelle affectation, lorsqu'ils doivent vendre leur maison à un moment où le marché immobilier local est léthargique.		Avr. 1999
37	Qu'un programme soit mis sur pied pour faciliter la location, par l'Agence de logement, de maisons appartenant aux militaires et qui serviront de logements familiaux lorsque les propriétaires sont affectés dans une autre région du pays ou à l'étranger. L'Agence devrait rendre compte chaque année au CPDNAC de l'état d'avancement du programme.	Sept. 2003	
38	Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.	Mars 2004	
39	Que le ministère de la Défense nationale ou un autre organisme comme l'Agence de logement des Forces canadiennes aide les membres des Forces à obtenir une indemnisation en cas de dommages causés par les déménageurs. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Avr. 2001
40	Qu'on prolonge la période de prise de possession ou de libération d'un domicile.		Mars 2000
41	Que l'indemnité d'affectation soit remplacée par une nouvelle indemnité d'affectation non imposable qui compensera de façon adéquate tous les militaires pour les perturbations résultant des nouvelles affectations. L'indemnité devrait être uniforme et non liée au grade.		Avr. 1999

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC		EN COURS DE MISE EN OEUVRE		MISE EN ŒUVRE TERMINÉE	
N°	Description	Délai prévu		DATE	
		MDN	ACC	MDN	ACC
42	Que le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles soit établi le plus tôt possible, qu'il soit doté des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat, et que l'on informe tous les militaires et leurs familles de l'existence de ses services.			Mars 2000	
43	Que les recommandations du rapport McLellan qui concernent la formation des chefs dans le domaine de la prestation de soins aux blessés soient adoptées le plus tôt possible et que l'on prenne des mesures connexes pour inculquer aux chefs que le fait de savoir manifester de l'empathie est une partie intégrante de l'art du commandement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.	Mars 2003			
44	Que l'on procède à la mise au point de programmes visant à sensibiliser les sociétés privées et les organismes publics à l'expérience et aux compétences que les personnes ayant quitté les rangs sont en mesure d'offrir, et à les aider à engager des militaires qui ont été obligés de renoncer à leur carrière prématurément par suite d'une blessure grave ou d'une maladie.		En cours	Mars 2000	
45	Que les cours de réadaptation au choix, offerts aux blessés appartenant aux Forces canadiennes commencent au plus tard six mois avant leur licenciement.			Déc. 1999	
46	Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants établissent un guichet unique d'aide, de recherche et d'information à l'intention des personnes atteintes de maladies chroniques graves depuis leur participation à la guerre du golfe Persique.		En cours	Mars 1999	
47	Que l'on formule des lignes directrices exigeant la documentation adéquate de toute opération militaire où le personnel serait exposé à des substances toxiques reconnues.			Mars 2000	
48	Que l'on réaffirme l'importance des programmes destinés au suivi des personnes qui souffrent des effets du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ou d'autres types de stress, et qu'on y affecte davantage de fonds.		En cours	Avr.2000	
49	Qu'on ne ménage aucun effort pour veiller aux besoins des réservistes, en accordant une attention spéciale à ceux qui ont participé à des opérations de maintien de la paix, qui auraient besoin d'aide pour lutter contre les effets du syndrome de stress post-traumatique.			Avr.2000	
50	Que l'on examine le remodelage du système médical et dentaire des Forces canadiennes de façon à assurer que les besoins futurs seront satisfaits. On devrait également porter une attention particulière aux besoins médicaux des familles militaires et aux problèmes qu'elles ont avec l'assurance-maladie lorsqu'elles déménagent d'une province à l'autre.			Janv. 2000	
51	Que l'on procède à un examen des politiques régissant le rapport des blessures et maladies, de façon à s'assurer que les chefs et l'ensemble du personnel comprennent les procédures clairement et qu'ils les appliquent de manière uniforme.			Juin 2000	

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC		EN COURS DE MISE EN OEUVRE		MISE EN ŒUVRE TERMINÉE	
N°	Description	Délai prévu		DATE	
		MDN	ACC	MDN	ACC
52	Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants travaillent de concert avec d'autres organismes pour simplifier les procédures et assurer le transfert efficace et rapide de tout dossier relatif au personnel qui quitte les Forces. Un rapport sur les progrès réalisés à ce chapitre devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.		En cours	Janv. 2001	
53	Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants ainsi que les autres organismes modifient leurs procédures afin de réduire au minimum le chevauchement des visites médicales et autres exigences afférentes au traitement des demandes de pensions d'invalidité. Un rapport à cet effet devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.	Mars 2002			
54	Que le ministère des Anciens combattants poursuive les démarches décisives qu'il a amorcées pour réduire autant que possible les délais de traitement des demandes de pensions d'invalidité et des appels. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		En cours	Avr. 2001	
55	Que la loi soit modifiée de manière que les déploiements à l'intérieur du Canada dans le contexte de situations d'urgence nationales et régionales soient désignés comme étant des zones de service spécial aux fins de la pension d'invalidité. Des mesures devraient être également prises pour faire en sorte que les personnes qui subissent des blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions au Canada touchent une pension d'invalidité.		En cours	Oct. 2000	
56	Que les effectifs militaires qui ont prêté leurs services dans des zones de service spécial soient reconnus comme anciens combattants.			Mars 2001	
57	Que l'on veille à la mise au point de programmes afin de mieux informer le personnel militaire sur l'indemnité d'invalidité et d'autres prestations auxquelles ont droit les membres de la Réserve. Le CPDNAC devrait recevoir chaque année un rapport à cet effet.		En cours	Déc. 1998	

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC		EN COURS DE MISE EN OEUVRE	MISE EN ŒUVRE TERMINÉE
N°	Description	Délai prévu	DATE
58	Que l'on élabore des lignes directrices pour régir les activités des groupes arrières et d'autres groupes de soutien des unités afin d'assurer un niveau uniforme de soutien aux familles du personnel de la Force régulière et de la Réserve pendant le déploiement des unités. Ces mesures doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. On devrait porter une attention particulière aux besoins du personnel d'autres unités déployées à l'étranger avec de plus grandes unités. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Fév. 2001
59	Que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour des raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale. Lors d'une demande de congé pour raisons familiales, les aumôniers et les commandants devraient se consulter sur les meilleures dispositions à prendre. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Juin 2000
60	Que l'on réaffirme l'engagement de soutenir les centres de ressources pour les familles des militaires et que les politiques régissant leur exploitation soient réexaminées afin de s'assurer que l'on tient compte des effets des nouvelles politiques sur le logement et de l'évolution de la composition de la communauté militaire dans les bases et à l'extérieur. Les mesures visées doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Juin 2000
61	Que les Forces canadiennes élaborent une politique sur les familles des militaires afin d'améliorer la coordination et la coopération entre tous les éléments du réseau familial et orienter les décisions sur les questions qui touchent la qualité de vie des familles des militaires. Que cette politique tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Fév. 2001
62	Que les besoins particuliers tels que la santé et l'éducation des familles des militaires soient parmi les principaux facteurs pris en compte pendant la préparation des affectations du personnel. Que ces besoins tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles.		Sept. 1999
63	Que l'on modifie les directives sur les affectations afin de donner aux gestionnaires de carrière une plus grande souplesse pour faire accepter les affectations en cas de besoins particuliers des familles sans limiter les perspectives de carrière du personnel. Que les directives sur les affectations tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles.		Juin 2001
64	Que tout le personnel militaire ayant des enfants soit tenu de préparer un plan conforme à des critères prédéterminés permettant de satisfaire aux besoins en garde d'enfants à chaque déploiement.		Juin 2000

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC		EN COURS DE MISE EN OEUVRE	MISE EN ŒUVRE TERMINÉE
N°	Description	Délai prévu	DATE
65	Que le Ministère élabore un plan permettant d'assurer la garde des enfants en cas d'urgence lorsque des militaires sont déployés avec moins de préavis que ce qui est prévu dans le plan de garde d'enfants présenté aux commandants. Que ce plan tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.		Avr. 1999
66	Que l'on accorde une attention particulière aux programmes visant les adolescents des familles des militaires dans l'élaboration des politiques de soutien aux familles. On doit s'efforcer de reconnaître les besoins en matière d'éducation spéciale et de favoriser l'élaboration et l'utilisation de programmes, notamment le Programme d'enseignement individuel. Que ces programmes tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles.		Mars 2001
67	Que l'on rembourse aux conjoints des militaires ayant des qualifications professionnelles, jusqu'à 50 % des frais d'examen ou de renouvellement de licence aux fins de recherche d'emploi, lorsqu'ils doivent déménager dans une nouvelle province ou revenir au Canada.		Avr. 1999
68	Que le Ministère élabore un programme visant à encourager les employeurs locaux et nationaux à se sensibiliser aux problèmes que connaissent les conjoints des militaires qui recherchent un emploi et à étudier les possibilités d'offrir davantage d'emplois. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Oct. 1999
69	Que toutes les bases offrent des services de counselling par l'intermédiaire du centre de ressources pour les familles des militaires afin d'aider les conjoints à trouver un emploi. Que le service de counselling soit offert dans les deux langues officielles pour les familles des militaires.		Avr. 1999
70	Que la période de congé attribuée au personnel militaire pour visiter une région avant l'affectation afin de trouver un logement et prendre d'autres dispositions soit amenée à sept jours afin, entre autres, de donner plus de temps au conjoint pour commencer à chercher un emploi.		Avr. 1999
71	Que, dans des circonstances exceptionnelles, avant le déménagement, les conjoints des militaires soient remboursés des frais raisonnables de déplacement et d'hébergement pour aller passer dans la région les entrevues qui ne pourraient pas avoir lieu pendant le voyage destiné à trouver un logement.		Déc. 1999
72	Que l'on modifie les politiques de formation en langue seconde afin que les conjoints des militaires puissent suivre des cours de langue dans les bases, au besoin. Un rapport d'étape devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Fév. 2001
73	Qu'à l'avenir, tous les services et tous les programmes offerts par le ministère de la Défense nationale aux militaires et à leurs familles soient disponibles dans les deux langues officielles.		Août 2001
74	Que les Forces canadiennes réexaminent la pertinence de la politique sur l'alcool et envisagent de l'abolir complètement.		Mars 1999

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC		EN COURS DE MISE EN OEUVRE	MISE EN ŒUVRE TERMINÉE
N°	Description	Délai prévu	DATE
75	Que le ministère de la Défense nationale examine la possibilité d'adopter un cycle de planification plus long permettant aux membres d'être avertis plus longtemps à l'avance de leur prochaine affectation. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Sept. 2000
76	Que le personnel des FC ait un accès raisonnable aux gestionnaires de carrière et qu'il puisse les consulter directement et en privé. Que cette mesure tienne compte de la nécessité pour les militaires d'avoir accès à un service offert dans la langue officielle de leur choix.		Mars 1999
77	Que les Forces canadiennes maintiennent suffisamment de postes de gestionnaires de carrières dotés, pour répondre aux besoins opérationnels aussi bien qu'aux besoins en ressources humaines.		Déc. 2001
78	Que dès que l'on envisage la diversification des modes de prestation des services (DMPS), les personnes touchées en soient informées et consultées.		Mars 1999
79	Que l'on accorde à ceux qui désirent présenter une soumission interne suffisamment de temps et de ressources pour que leur soumission soit faite de façon professionnelle et concurrentielle. On devrait donner aux employés une chance réaliste de préparer les soumissions.		Mars 1999
80	Que lorsque des suppressions de postes ou des mutations obligatoires sont une conséquence inévitable de l'adoption de la DMPS, les personnes touchées reçoivent une rémunération et des prestations équitables.		Mars 1999
81	Que le Service de préparation à une seconde carrière soit mis à la disposition du personnel des FC plus tôt dans le cours de la carrière et que le financement soit maintenu pour en assurer l'efficacité. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Oct. 2000
82	Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre des postes dans le cadre du PFUO offerts chaque année et d'élargir le Programme d'enseignement à distance du Collège militaire royal. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Oct. 2000
83	Que les Forces canadiennes facilitent l'accès aux études universitaires pour les militaires du rang afin de répondre à leurs exigences personnelles autant que militaires.		Oct. 2000
84	Que le ministère de la Défense nationale fasse davantage d'efforts pour que le secteur civil reconnaisse dûment la formation militaire du personnel, ainsi que sa formation civile.		Sept. 2000
85	Que les Forces canadiennes intensifient leurs efforts pour que tous les militaires soient sensibilisés à ce que constitue un environnement de travail empoisonné pour les femmes et les minorités visibles et à ce qu'est le harcèlement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Juin 2000
86	Que les Forces canadiennes continuent d'insister auprès de tous leurs membres sur la gravité et les conséquences de ne pas respecter les politiques sur le harcèlement et la discrimination. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Juin 2000

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC		EN COURS DE MISE EN OEUVRE	MISE EN ŒUVRE TERMINÉE
N°	Description	Délai prévu	DATE
87	Que le ministère de la Défense nationale fasse son possible pour qu'à l'avenir, il n'y ait plus de problème d'approvisionnement concernant l'ajustement et l'attribution des vêtements et des uniformes appropriés. Les uniformes, les vêtements et l'équipement spécialisé, telles les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'instruction, et être livrés au besoin. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.		Août 2000
88	Que le Chef d'état-major de la Défense présente au CPDNAC un rapport provisoire d'ici un an et un rapport complet d'ici deux ans sur les progrès réalisés en ce qui concerne les questions de qualité de vie dans les Forces canadiennes.		Mars 1999
89	Que le CPDNAC soit habilité, lorsqu'il le jugera approprié, à se rendre dans des bases choisies pour se renseigner sur l'efficacité des réformes entreprises en rapport avec la qualité de vie dans les Forces canadiennes.		Mars 1999